أوجين جنجز

فن الزعامة

ترجمة وتعليق
عزيزعبد الفتاح

الكتاب: فن الزعامة

الكاتب: أوجين جنجز

تقديم ومراجعة: عزيز عبد الفتاح

الطبعة: ٢٠٢٢

الناشر: وكالة الصحافة العربية (ناشرون)

٥ ش عبد المنعم سالم – الوحدة العربية – مدكور- الهرم – الجيزة

جمهورية مصر العربية

هاتف: ٣٥٨٢٥٢٩٣ _ ٣٥٨٦٧٥٧٦ _ ٣٥٨٦٧٥٧٥

فاكس: ٣٥٨٧٨٣٧٣

http://www. bookapa.com **E-mail:** info@bookapa.com

دار الكتب المصرية

فهرسة أثناء النشر

جنجز، أوجين

فن الزعامة / أوجين جنجز، تقديم ومراجعة: عزيز عبد الفتاح

– الجيزة – وكالة الصحافة العربية.

١٢٧ ص، ١٨*٢١ سم.

الترقيم الدولي: ٨ – ٤٣٩ – ٩٩١ – ٩٧٧ – ٩٧٨

أ – العنوان رقم الإيداع: ٢٢٢٩٤٢ / ٢٠٢٢

فن الزعامة

وكالة الصحافة العربية
«ناشرون»

مقدمة

يرى الباحثون إن الزعامة فن أكثر من كونها علماً. والزعامة الحسنة ترتبط دائماً بالظروف التي تحيط بها. أو ما يسمى بالذكاء الظرفي. فالقدرة على تحريك مجموعة من الناس بفعالية هي بالتأكيد فن أكثر من كونها علماً، وهو فن يتشكل ويتنوع بتنوع المواقف واختلافها، ويمكن تعلُم الزعامة أو القيادة بمجموعة متنوعة من الأساليب. والتعلم من الخبرة هو أكثر أنواع التعلم شيوعاً وقوة. فهو يساعد في إنتاج المعرفة الضمنية التي تشكل أهمية حاسمة في وقت الأزمات.

كذلك فالخبرة والحدس يمكن تكميلهما بالقدرات التحليلية، وكما لاحظ مارك توين ذات مرة، فإن الهر الذي يجلس بالصدفة على موقد ساخن لن يجلس عليه مرة أخرى أبداً، ولكنه أيضاً لن يجلس على موقد بارد أبداً.

وعلى هذا، فإن تعلُم تحليل المواقف والسياق المحيط يشكل أهمية كبرى لمهارة القيادة. ويصنف جيش الولايات المتحدة تعلُم القيادة تحت ثلاث كلمات: "كُن، اعرف، افعل". وتشير "كُن" إلى صياغة الشخصية والقيم، وهذا يتأتى من التدريب جزئياً ومن الخبرة جزئياً.

وتشير "اعرف" إلى التحليل والمهارات، والتي يمكن التدرب عليها. أما "افعل" فتشير إلى التصرف، وهي تتطلب كلاً من التدريب والعمل الميداني. غير أن الخبرة تأتي في المقام الأول من الأهمية، ويليها التأكيد على التعلم من الأخطاء والعملية المتواصلة الناتجة عما يطلق عليه في الجيش "مراجعات ما بعد العمل".

وبالطبع في الممارسة العملية، يحتل قِلة من الناس المناصب العليا في الجماعات أو المنظمات. وأغلب الناس "يقودون من الوسط". والقيادة الفعّالة من الوسط كثيراً ما تتطلب جذب وإقناع هؤلاء الذين يحيطون بك، والحقيقة أن قادة الوسط كثيراً ما يجدون أنفسهم في خواء سياسي مع تضاؤل التوجيهات الواضحة المقبلة من القيادات الأعلى. والتابع السلبي يبقي رأسه منخفضاً ويتحاشى المجازفة ويتجنب الانتقاد. أما الانتهازي فيستغل الفراغ لتحقيق مصالحه الشخصية بدلاً من مساعدة القائد أو جمهور الناس.

سر الزعامة

الزعيم هو ذلك الفرد الذي يحقق نفوذًا خاصًّا وسلطانًا معينًا على جماعة من الناس، وأكثر الأفراد في هذا المجتمع يصيبون نفوذًا على بضعة أفراد على الأقل في محيطهم، ولكن هذا النحو من النفوذ لا يُسمَّى زعامة، إذ لا يتوافر معنى الزعامة إلا باجتماع النفوذ الخاص،

ووجود الجماعات الكبيرة، والزعامة على هذا النحو تكون هي الشخصية الفعالة النافذة في نفوس الجماعات، وهي من هذه الناحية تتألف من معالم خُلُقية تؤثر وتعمل وتنفذ، ومن معالم خلقية تطيع وتمتثل وتستجيب؛ أو هي التفاعل بين أخلاق وصفات معينة، وبين أخلاق أخرى في الجمع أو الكثير من الوحدان، بحيث تتأثر هذه بتلك، وتنزل على مشيئتها راضية.

والشخصية نوعان: النوع المؤثر والنوع المتأثر، أو القيادة والتبعية، وللزعامة صلة وثيقة بالذاتية أو الفردية الشخصية وبعنصرها المكمل لها، وهو «الاجتماعية»؛ وإذا كانت الذاتية تشير إلى تلك المزايا والصفات الممتازة البارزة التي تجعل فردًا من الأفراد ممتازًا عن غيره بَيِّنًا عن سواه، فإن الاجتماعية هي جملة الصفات ومظاهر السلوك التي تتشابه وتتماثل في الأفراد جميعًا.

إن صاحب الصفات الذاتية هو القادر بفضل ذاتيته هذه على تأدية عمل ما من سبيل تختلف، وبقوة أسمى وأعظم من سواه من الناس أو الأفراد المحيطين به، وهو من هذه الناحية الخليق بالزعامة، الجدير بالسيادة والتفوق والقيادة، وإن كان كثير ممن أوتوا هذه الذاتية قد تخلفوا فلم تنتج ذاتيتهم زعامة في الناس ولا سلطانًا محسوسًا بارزًا.

وأما عنصر الاجتماعية فهو الذي يعين الفرد على فهم الناس،

والاتصال بهم، والاندماج فيهم، وإدراك حاجات نفوسهم ومطالب أرواحهم وآمال خواطرهم ومختلج أمانيهم، وإيجاد الوسائل والأساليب التي تخرج بهم من المآزق الشداد، والمحرجات الرهيبة، أو تحقق لهم ما يبتغون، وتسير بهم إلى الغاية التي لا يستطيعون وحدهم لها طلبًا. أما من لا تتوافر الاجتماعية له فهو العاجز عن قيادة الناس، والزعامة على الجماهير، والظفر بالسلطان الروحي عليهم؛ وإن كانت الاجتماعية بذاتها لا تخلق زعامة ولا تخرِج ممَّن أوتيها سيدًا مطاعًا قائدًا.

والزعامة من ناحية أخرى هي وليدة حياة الجماعة، وثمرة ما يطرأ على القِيَم الاجتماعية من التغييرات؛ فكلما اعتُدِيَ على قيمة اجتماعية أو هوجمت أو أُريد أن تزول؛ نهض لها من يدافع عنها، ويذود عن مستواها، ويحارب في سبيل الحرص عليها، ومن شأن هذا أن يخلق زعامة ويجيء بالقائد المدافع الذَّوَّاد، كما أن مهاجمة القيم الاجتماعية في سبيل إصلاحها أو القضاء عليها، قد تأتي بالزعيم الخليق بأن يتولى الهجوم وينظم العدوان.

ومفهوم الزعامة السياسية ليس واحدا في الثقافات السياسية المختلفة، كما شهد تطورات وفق مراحل التطور، ووفق تباين ظروف المجتمعات والدول. ففي الإمبراطوريات القديمة كان الإمبراطور هو

الزعيم الأوحد بلا منازع، وهو الذي يقرر، ويفصل، وعلى الجماهير الطاعة أيا كانت تعليمات الزعيم، ولعل مفهوم الزعيم في الصين القديمة مثال صارخ يستحق التوقف لديه.

فن الزعامة

والمفكر الأمريكي "أوجين جنجز" في كتابه "فن الزعامة" لا يبتعد كثيرا عن هذا المفهوم، فهو يختتم كتابه بقوله: "إن الرجل العظيم أو القائد العظيم الذي ينضم الناس تحت لوائه سيكون خليطا من البطل والرجل المتفوق. ولكن ليس هناك ما يؤكد ماذا سيكون عليه هذا الخليط بالفعل؟".

وجنجز يعتبر أن الزعامة مرادفة للقيادة، فالزعيم هو القائد، لذلك يناقش معنى القيادة ومفهومها. ويبدأ الكتاب بتعريف مختصر لكل من الرجل المتفوق والبطل والأمير كأفراد تنتج التغييرات المثيرة عن مجهوداتهم المجددة. ثم يوضح الكاتب معنى القيادة والقادة عند بعض العلماء والفلاسفة ويعرض مظاهر المجتمع وطبيعة المنظمات والهيئات الكبيرة المعقدة وضرر بيروقراطيتها على الشعب. ويلقي بعض الضوء على الموقف الحاضر في أمريكا إذ يرى أن الناس يفقدون الإيمان بالقيادة شيئا فشيا. وإنهم قد أصبحوا تنفيذيين للغاية مع اعتمادهم على نزوات خارجية وليست داخل أنفسهم.

ويميل الكاتب في فصول كتابه إلى الاعتقاد بأن القائد المثالي هو البطل الذي تساعده قوة إرادته الكافية وتوجيهه الذاتي على السير في قضية بلا تخاذل أو تحطيم لذاته. وليس الكاتب من أنصار تشجيع الاختبارات العلمية في القيادة إذ يرى أن المشكلة اليوم ليست في أن الناس لا يستطيعون التعرف على أبطالهم ،وإنما لأنهم لم يعودوا يقدرونهم حق قدرهم حتى تعينهم بصيرتهم على أن يجدوا رجالا يتمثل فيهم احتمال قيادة متميزة نادرة ويرفعوهم للمراكز العليا حتى تسير الموهبة والقدرة مع المركز والمكانة فيساعدوا على العودة لقيادة بطولية.

هكذا يقر صاحب الكتاب بأهمية الزعامة، لكنه يؤكد على أن الزعامة ليست صفة شخصية. ويقول إن حكمة القائد البطل لا تنبع من معرفته للأشياء نظرياً. ولكن يتمتع بشعور داخلي للواقع يجعله يحس بالاحتمالات التي قد تخفي على حواسنا. ولكن العيب في وقتنا هذا هو إيماننا بكل علمي يمكن إثباته وعدم ثقتنا في الرجل الذي يعمل بإحساسه الداخلي. والقيادة الآن تعتمد على معرفة الخبير، ولكن ذلك ليس أساس القيادة البطولية.

وهو يرى أن الأحداث الكبيرة تنتج عن توافق بين شخصية القائد وطبيعة أحد المواقف. وهو يميل لتأييد رأي الفيلسوف وليم

جيمس الذي قال: "إن القائد وجد لحل مشكلات الإنسان، ولذلك فسلاحه الأساسي هو وضع النظريات التي تستطيع أن تحل المشكلات حين تطبق عليها".

إذن فالقائد المثالي عند جيمس _ وبالتبعية عند أوجين جنجز_ هو المبدع الذي يستطيع أن يقنع الآخرين بالعمل. أي بالتنفيذ. والعلاقة بينهم ليست علاقة قوة. بل هي علاقة تفاهم يوجد بين القائد وأتباعه. والتفاهم هنا يوجد نتيجة لحاجة التابع للقائد واهتمام القائد بخدمة الأتباع.

والخلاصة هي أن القائد جاء لإيجاد النظام الأفضل. وأهمية القائد ترجع إلى أنه يسن القوانين ويضع النظريات والمبادئ التي ترسم طريق وشخصية الجيل والمجتمع. وما يفعلونه ويقدمونه للمجتمع في درجة من الأهمية بحيث أنها تستطيع أن تغير التاريخ.

فوليم جيمس كان يعتقد أن وجود التغير والتقدم في الطبيعة ممكن لأن الطبيعة ليست منظمة بطريقة تجعلها غير قابلة للتغيير. وكذلك اقترح جيمس أن نؤمن بمقدرتنا على إعادة تنظيم مجتمعنا وفقا لاحتياجاتنا. وعن وليم جيمس نشأ الاعتقاد بأن الإنسان يستطيع أن يقرر مصيره عن طريق العمل الكبير.

وأخيرا يبرر أوجين جنجز اهتمامه بفكرة الزعامة، رغم ميله لنفيها أو للتقليل نسبيا من كونها ميزة فردية، فيقول "إن الأهمية التي نعطيها لمناقشة معنى القيادة ترجع إلى فقدان الإيمان في صورة البطل فعصرنا هذا هو عصر بلا أبطال. ونحن نتساءل هل يستطيع أي مجتمع أن يتجنب الركود أو التفكك بلا أبطال. ويوجد الآن الكثير من الأمراء الذين يودون السيطرة على الغير ليس بدافع من القوة مثل الرجل المتفوق ولكن بدافع من الضعف. إن شعورهم بالضعف يجعلهم يجدون القوة في السيطرة على الآخرين. وقد يكون هؤلاء الأمراء ممن يحسنون التعامل في المجتمع وليسوا من الأشرار كما يميل البعض إلى الاعتقاد".

فالتغيرات الكبيرة التي تحدث في تاريخ كل مجتمع تنتج بعامة عن المجهودات المجددة لبعض الأفراد المتفوقين، لذلك فكل الرجال العظماء الذين يحددون الطريق ويرسمون الشخصية لمنظماتهم وأجيالهم يتمتعون بخليط نادر من الأمير والبطل والرجل المتفوق. وبعضهم تحركه قوة عظيمة وتدفعه إلى جعل تقدم مطامعه الشخصية شرعي وجائز والبعض الآخر تقوده أهدافه ولكن تنقصه القوة التي يستطيع بها أن يحقق هذه الأهداف.

وفي كثير من الحالات يصعب التفريق بين السيد والبطل والرجل الراقي أو المتفوق وبغض النظر عن الحالة التي يوجدون بها فقليل من العظماء يسهل فهمه بغير الرجوع إلى تلك الأشكال الثلاثة.

عزيز عبد الفتاح

الفصل الأول

الإنسان بلا قيادة

إن التغيرات الكبيرة التي تحدث في تاريخ كل مجتمع تنتج بعامة عن المجهودات المجددة لبعض الأفراد المتفوقين. أحيانا يكون الدافع لهؤلاء الرجال العظماء كامنا في حبهم للسيطرة على الغير وحاجتهم إلى الاحتفاظ بتلك القوى بأي ثمن. أو أن تكون متسلطة عليهم فكرة أنهم مرسلون فيكرسون كل حياتهم في خدمة تلك الرسالة. وفي حالات أخرى يكون هؤلاء الرجال متمتعين بطاقة هائلة وعزيمة من حديد تجعلهم يقاومون العادات التي يفرضها المجتمع على الضعفاء. إن الرجال العظماء الذين يحطمون القوانين ويخلقون المبادئ يشار إليهم عادة بالرجال المتفوقين. أما الذي يهبون أنفسهم للقضايا النبيلة فيسمونهم الأبطال. والذين تحركهم قوة السيطرة على الغير هم الأمراء.

إن كل الرجال العظماء الذين يحددون الطريق ويرسمون الشخصية لمنظماتهم وأجيالهم يتمتعون بخليط نادر من الأمير والبطل والرجل المتفوق. وبعضهم تحركه قوة عظيمة وتدفعه إلى جعل تقدم مطامعه الشخصية شرعي وجائز والبعض الآخر تقوده أهدافه ولكن

تنقصه القوة التي يستطيع بها أن يحقق هذه الأهداف. وفي كثير من الحالات يصعب التفريق بين السيد والبطل والرجل الراقي أو المتفوق وبغض النظر عن الحالة التي يوجدون بها فقليل من العظماء يسهل فهمه بغير الرجوع إلى تلك الأشكال الثلاثة.

إن الأهمية التي نعطيها لمناقشة معنى القيادة ترجع إلى فقدان الإيمان في صورة البطل فعصرنا هذا هو عصر بلا أبطال. ونحن نتساءل هل يستطيع أي مجتمع أن يتجنب الركود أو التفكك بلا أبطال؟ ويوجد الآن الكثير من الأمراء الذين يودون السيطرة على الغير ليس بدافع من القوة مثل الرجل المتفوق ولكن بدافع من الضعف. إن شعورهم بالضعف يجعلهم يجدون القوة في السيطرة على الآخرين. وقد يكون هؤلاء الأمراء ممن يحسنون التعامل في المجتمع وليسوا من الأشرار كما يميل البعض إلى الاعتقاد.

الرجل العظيم:

قد يصعب تعريف معنى القيادة في فترة معينة من الزمن. فنحن نتساءل ما هي القيادة؟ هل هي تمكن في الشخصية أم يصنعها القدر؟ ما هي الأشياء التي تكون التغيير الاجتماعي والتقدم؟

ونحن إذا نظرنا إلى الدراسات النظرية فقط سوف نجد أن القيادة هي لفظ يطلق بدون تفرقة على أفعال أي قائد في لعبة من الألعاب.

أو رئيس لجنة أو مدير ناد أو رجل أعمال أو رجل سياسي. ولكن إذا اعتقدنا أن معاني الكلمات لها تاريخ فسوف نرى أن كلمة قيادة تمثل مجموعة من الأفكار التي لا نستطيع وصفها نظريا أو دراستها بسهولة. لذلك فنحن نجد أن القيادة يمثلها أساسا موقف عاطفي وغير واع وليس موقفا ذهنيا وعقليا وهذا سبب من الأسباب التي من أجلها تتعذر دراسة القيادة علميا.

إن الوسيلة المثلى الحديثة لتفهم القيادة تكون عن طريق نظرية الرجل العظيم. إن كلمة قيادة نفسها يرجع أصلها إلى اللغتين اللاتينية والإغريقية وعلى عكس ما يعتقد أكثر علماء الاجتماع. ففي عهد الإغريق كلمة قيادة لا يجب أن تعني أن الأتباع يعتمدون كلية على القائد. ولكن كان يوجد اعتماد نسبي بين الطرفين كل يعتمد على الآخر. كما هو الحال الآن. فالقائد ينسب لنفسه ما توصل إليه المجموع. وعن هذا الطريق فهو يستغل وحده تعاونهم الذي لم يكن بدونه ليصل إلى أية نتيجة. ومن هنا نشأ الإيمان في القوة الخارقة التي يتمتع بها رجل بمفرده.

إن أفلاطون يفرق بين القيادة والتنفيذ، لأنه يرى أن القائد لا يعمل بالمرة. ولكنه يرأس هؤلاء الذين يقع على عاتقهم مهمة التنفيذ، والسياسة عند أفلاطون هي معرفة كيفية البدء والرئاسة في أصعب

المواقف بغض النظر عن عامل الوقت. والعمل نفسه يختفي ويحل محله تنفيذ الأوامر. وقد اعترف بتعريف أفلاطون لأنه فرق بين الذين لديهم المعرفة ولا يعملون والذين يعملون وليست لديهم المعرفة. ولذلك فمعرفة الشيء وتنفيذه عمليتان مختلفتان تتطلبان أنواعا مختلفة من المواهب. وبمعنى آخر فأفلاطون وضع الخط الذي يفرق بين التفكير والعمل تقوده فكرة أن الذي يتمتع بالمعرفة ليس عليه أن يعمل والذي يعمل ليست به حاجة إلى تفكير أو معرفة.

وبينما كان أفلاطون يؤمن بالمشرع الذي يحدد الطرق ويرسم شخصية الدولة المثلى. فماكيافيللي كان يؤمن بالرجل العظيم. وقد كون مفهوم الأمير خلال فترة النهضة الإيطالية حينما كانت الدويلات الرئيسية في ذلك الوقت مهددة بالغزو من أسبانيا وفرنسا اللتين كانتا قد أصبحتا دولتين كبيرتين. وفكر ماكيافيللي في إنشاء دولة كبيرة موحدة من الدويلات الخمس. وكان ذلك يتطلب قائدان، واحد لإنشاء تلك الدولة الكبرى والآخر لمواجهة أية أزمة جدية قد تصادف تلك الدولة. ومع أن الحالة كانت تتطلب وجود هذين القائدين. إلا أنهما لم يظهر أو ظل أمراء الدويلات الخمس يتنازعون حتى لا يصل واحد منهم إلى القمة. لم تكن لدى واحد منهم القوة ليجعل الدويلات الخمس دولة واحدة كبيرة. ولكن كانت قوتهم تظهر في محاولة كل منهم

لإبعاد الآخر عن السيطرة ..وهنا وضع ماكيافيللي القوانين التي تصف كيفية فعل ذلك. وأصبحت قوانين ماكيافيللي أساس العلوم السياسية الحديثة. كما أنها أصبحت في غاية من الأهمية بالنسبة لكل هيئة ثقافية.

ويعرف الأمير اليوم بموهبته في الهرب من الكوارث. ومن القادة المرموقين الذين مارسوا قوانين ماكيافيللي. فريدريك الأكبر. نابليون. موسوليني. روكفلر. روزفلت وفورد.

أما توماس كارلايل فهو الذي أظهر وعيا لما فعله الرجال العظماء. فقد قال إن تاريخ الإنسان ما هو إلا تاريخ لحياة هؤلاء الرجال العظماء. وبالرغم من أن شخصياتهم الأخلاقية قد لا تكون كاملة فهم يتمتعون بقدرة فطرية وإخلاص عميق. ولهذا فهم متفوقون ولديهم من يتبعونهم ويعجبون بهم ويطيعونهم ويصل ذلك إلى درجة العبادة. وكان واضعو النظريات الاجتماعية يعتبرون كارلايل المدافع الأول عن الرسالة التي تقول: إن أهم عناصر التاريخ هي الرجال العظماء.

وعلى عكس كارلايل الذي كان يرى أن المجتمع المثالي هو الذي يتحد فيه أفراده في عبادة بطله. وكان جون ستيوارت ميل يكره التنظيم ويؤمن بأن الرجل العظيم هو الذي يضع الحرية في قمة المجتمع ذلك المجتمع المنساق وراء التفكير الجماعي.

وقد ثار "ميل" على تفضيل الأعمال التنفيذية على القيادة وقال: إن أفضل طريقة لإيجاد القائد العظيم هي الطريقة الديموقراطية التي توفرها الانتخابات. وبهذه الطريقة يمكن استبدال القائد إذا اتضح أنه غير لائق وذلك دون حاجة إلى حرب أو ثورة.

إن القيادة تتخذ طريقا آخر عند "ميل" لأن عنصر السيطرة الذي كان ماكيافيللي وكارلايل يضعانه في المقدمة يختفي هنا تماما. إن "ميل" يرى الرجال العظماء كأفراد يخلقون مجالات للتفكير الحر ويتمتعون بقدرة على الإقناع تنير الشعب وتعطيه المقدرة على التفكير الحر السليم.

أما في أمريكا فوليم جيمس كان يعتقد أن وجود التغير والتقدم في الطبيعة ممكن لأن الطبيعة ليست منظمة بطريقة تجعلها غير قابلة للتغيير. وكذلك اقترح جيمس أن نؤمن بمقدرتنا على إعادة تنظيم مجتمعنا وفقا لاحتياجاتنا. وعن وليم جيمس نشأ الاعتقاد بأن الإنسان يستطيع أن يقرر مصيره عن طريق العمل الكبير.

ومثل "ميل" كان جيمس يؤمن بالفرص الفردية وكان يرى أن المجاميع تحرم الفرد من حريته. وكذلك قال جيمس إن للقادة أوقات تظهر فيها عبقريتهم وبدون تلك الفرص يبقى القائد غير معروف.

ويقول علم الاجتماع اليوم: إن القيادة ليست صفة شخصية.

والأحداث الكبيرة تنتج عن توافق بين شخصية القائد وطبيعة أحد المواقف. وأخيرا فقد اجتهد جيمس لإظهار دور القائد في المجتمع فقال. إن القائد وجد لحل مشكلات الإنسان ولذلك فسلاحه الأساسي هو وضع النظريات التي تستطيع أن تحل المشكلات حين تطبق عليها. إذن فالقائد المثالي عند جيمس هو المبدع والخالق الذي يستطيع أن يقنع الآخرين بالعمل. أي بالتنفيذ. والعلاقة بينهم ليست علاقة قوة. بل تفاهم يوجد بين القائد وأتباعه. والتفاهم هنا يوجد نتيجة لحاجة التابع للقائد واهتمام القائد بخدمة الأتباع. والخلاصة هي أن القائد جاء لإيجاد النظام الأفضل. وأهمية القائد ترجع إلى أنه يسن القوانين ويضع النظريات والمبادئ التي ترسم طريق وشخصية الجيل والمجتمع. وما يفعلونه ويقدمونه للمجتمع في درجة من الأهمية بحيث أنها تستطيع أن تغير التاريخ.

الرجل الذي لا قيمة له:

إن طريق تفهم القيادة بتجاهل البطولة ظهر مع الفيلسوفين الألمانيين هيجل وفخته. وبينما هما قد مدحا نابليون لغزوه بلادا كألمانيا، فقد انقلبا ضده حيث أثبتت جيوش "حقوق الإنسان" أنها جيوش معادية. وأصبحت الديموقراطية بالنسبة لهم من أفكار العقول الفقيرة. وأصبح معنى كلمة عقل تعني كل ما لا يستطيع الإنسان أن

يغيره. وبذلك أصبح الرجل العاقل هو الرجل الذي يعرف أن العقل البشري لا قيمة له. وأن قوى غير بشرية هي التي تحكم الإنسان، وأن الإنسان لا يستطيع أن يكون حرا إلا إذا قبل مصيره. وقال هيجل إن الرجال العظماء إذن ليست لهم فائدة.

ومن هنا كون هيجل وفختة "نظرية الموضة" والموضة وقتها كانت تكوين الدولة الكبيرة. وقال هيجل إنه كان محتم على ألمانيا أن تصبح إحدى هذه الدول الكبيرة وتجد القائد العسكري الذي يحقق لها مصيرها. وبهذا يكون الرجل العظيم ما هو إلا أداة لقوة التاريخ. فهو إذن عظيم لأنه يفهم منطق الأحداث ويتعاون مع التاريخ وبالاختصار فالظروف هي التي تخلق الرجل العظيم وليس صحيحا أن الرجل العظيم هو الذي يخلق الظروف لأن الإنسان غير مخير ولا يملك الظروف التي يستطيع أن يصل عن طريقها إلى أهدافه التي اختارها بنفسه. وقد استعمل هتلر هذه النظرية.

أما في أمريكا فقد ظهرت نظرية "اللانسان" وقيل إن الذي يقرر إحداث التاريخ قوة تعمل تباعاً لقوانين محددة. وفي عام ١٩٣٠ قال أحد أساتذة جامعة هارفارد: إن القدر والمصير والقانون يتحكمون في كل ما يتعلق بالإنسان كما إنهم يتحكمون في كل شيء آخر. وباختصار فالإنسان ما هو إلا دمية تحركها قوة غير قابلة للاختيار.

وقد ظهرت محاولة أخرى للجمع بين الشخصية والتاريخ عند كارل ماركس وفريدريك انجلز من تلاميذ هيجل. وقد قالا: إن الذي يدفع الإنسان إلى العلاقات الاجتماعية ما هو إلا حاجته إلى العمل وأن بناء المجتمع مبني على طريقة العمل وبذلك تكون القوة التي تحدد للمجتمع طريقه وترسم شخصيته ليست روح الدولة كما قال هيجل، بل القوة المنتجة التي تكمن في الخطوط الأساسية للإنتاج والتوزيع الاقتصادي.

وقد كان إميل دور كهايم يؤمن بأن المجتمع أرقى من الأفراد في كل زمان ومكان. لأن المجتمع هو الذي يسبب وجود الفرد والذي يعطي الوعي لأي فرد هو تفهمه لما يسميه دور كهايم "العقل الاجتماعي" والفرد الذي يولد في مجتمع معين يجعل عادات ذلك المجتمع أبدية تلك العادات التي تمثل (العقل الاجتماعي) وبذلك فهذا الفرد يتعلم كيف يعيش مع الجماعة. أما الصفات الخاصة بأي فرد تلعب دورا هاما في عملية الاجتماع نفسها وبذلك فلا يوجد عند دور كهايم مكان للفرد المبدع المجدد أما العبقري فهو يتمتع بعقل يميزه عن الآخرين ويجعله يتمشى مع "العقل الاجتماعي".

أما "جوستاف لوبون" فقد خرج من دراساته للثورة الفرنسية بأن الجماعة تكون شيئاً واحدا يخضع لقانون التوحيد الذهني للجماعات.

ويقول أحد وجوه هذا القانون: إن الجماعات تعمل ولكنها لا تفكر سياسيا. وبسبب انعدام التفكير ينزل أفراد الجماعات عدة درجات على سلم الحضارة بدلا من أن يصعدوها والقائد الناجح هو الذي يشعل عواطف الجماعات. والقوة لا تكمن في داخله ولكن في استطاعته تحريك قوة الجماعة وبذلك فقوة القائد تتوقف على مدى ما يمكن أن تتقبله الطبيعة البشرية من الإيحاء.

الذين لديهم القدرة على الحدس الاجتماعي:

لقد ظهرت كثير من النظريات التي تقول: إن القيادة لا تكمن في الشخصية وهذه النظريات تمثل موجة هائلة تتجه نحو قرارات المجموع وقبولها. ثم تطور المجموع وتكامله. وإحدى هذه النظريات هي نظرية "قيادة الجو" وهي تعني أن أحد أفراد المجموع المتطلعين إلى القيادة يحاول أن يحس بالشيء الذي يمكنه من الوصول إلى القمة دون أن يبذل مجهودا أو يتعرض للخطر ومتنبئو الاجتماع يحاولون معرفة ما إذا كان الجو ديكتاتوريا أو ديموقراطيا أو فوضويا. وللوصول إلى ذلك قد يستعملون الأبحاث والأسئلة والمحادثات. وذلك المتنبئ الاجتماعي له طرق تؤهله لتحديد القوى المختبئة في الجمهور وإمكانيات إظهار تلك القوى.

ومع ذلك فقد نتساءل عما إذا كان قائد المجموع له وظيفة

القائد أم أنه فقط يمارس وظيفة التنفيذ. ومن وجهة النظر. التي تقول: إن القيادة ليست شخصية. والقائد العظيم هو الذي يستطيع أن يحسن الموقف ويعرف كيف يسمح له بالتطور الذي يصل هو عن طريقه. والقائد العظيم يستطيع أن يلون الظروف بقوته أما القائد الضعيف فالظروف هي التي تلونه.

والفرق الأساسي بين القائد ومنفذ الأعمال تحددها الخطوة الأولى التي يقوم بها ومدى المخاطرة التي تحملها تلك الخطوة الأولى. وواضعو نظريات القيادة يجدون صعوبة في تطبيق استعمال كلمة قائد على الذين يقللون من مخاطرتهم بمحاولة دفع المجموع عن طريق كان قد اتخذه من قبل.

وفي هذه الأيام لا تعطى القيادة قدرها، لأننا ننسب ميزتي المخاطرة والخطوة الأولى أو البدء إلى منفذ الأعمال. وقد تكون هذه النظرة إلى القيادة مرجعها عدم ثقتنا في أنفسنا. والإنسان اليوم لا يستطيع أن يحدد مشاكله ولا كيفية حلها، لذلك فهو يتطلع إلى رجل آخر ليعوض فيه النقص. وبمعنى فاعتمادنا على المجموع لا يمثل مبدأ من مبادئ الديموقراطية ولكنه يعبر عن شعورنا بالنقص. وثورتنا إذن ليست ثورة على القيادة. ولكنها ثورة على أنفسنا.

ويقول ولتر ليبمان: إن حكومة الولايات المتحدة قد أصابها

الشلل لأن الشعب قد حصل على قوة لا يستطيع أن يمارسها. ويعتقد كذلك أن رؤساء الولايات المتحدة قد أصبحوا يعتمدون على الرأي العام لاتخاذ قراراتهم وتنفيذها وهو لا يعتقد أن الرأي العام هو الذي يضع السياسة لأن المجموع لا يستطيع أن يحكم. ولذلك فالمجموع يختار قائده. وكذلك يقول إن الرأي العام أبطأ من سير الأحداث.. فبينما يكون الشعب في طريقه إلى تغيير رأيه تكون الأحداث قد تغيرت في كثير من الأشياء.

أما مارجيت ميد فتقول: أن القيادة أصبحت "موضة قديمة" وهي تقول: إنه بدلاً من استعمال صوت القائد لتحديد السياسة يمكن استعمال طرق علمية كالأبحاث التي تعطي نتائج صحيحة لمعرفة طريق السياسة.

إذن فهو كل شيء عاقل وخلقي ومرغوب من ناحية الشعب أو المجموع أو المجموع ومن ناحية أخرى فالمجموع لا يستطيع حتى أن يعرف نفسه ويميز طريقه دون مساعدة من قائده.

الفصل الثاني

كل شيء تنفيذي للغاية

بينما نحن قد قرأنا الكثير عن طرق تفهم الأحداث وعمليات المجاميع فنحن لا يسعنا إلا أن نتساءل عما إذا كان هذا صحيحاً فعلاً. نحن في حيرة من أمرنا ونعرف القليل جداً عن أنفسنا.

معبوداتنا الحديثة:

وبعض الناس يظن أن الشك في أنفسنا يرجع إلى غربتنا أو عزلتنا. وهذا التعليل لا نقبله بسهولة. ولكن الغربة توجد في كل مجتمع. والذي يجعل الغربة مشكلة بالنسبة لنا هو اعتقادنا أن العالم يسيطر عليه الإنسان. ومع ذلك فنحن نرى أن عالمنا يهددنا بالعزلة الآن. ففي فترة قصيرة من الزمن وجد العالم أمام حربين عالميتين وأزمة عالمية وصراع مع الشيوعية. وقد جاءت كل هذه الأحداث متقاربة لبعضها وبسرعة جعلتنا نشك في إيماننا بأن العالم يهمه شأننا وأنه يعطف على العقل البشري ويخدم إرادته. والحقيقة المرة هي أن الإنسان يفعل القليل. لتحديد طريقه ومستقبله. ربما كنا لا نحس بالغربة هكذا إذا كنا لا نشعر بالحاجة في تغيير نظام حياتنا.

والغربة تعني أن الطريق والشخصية اللذين نشعر أننا أعطيناهما

للمجتمع يتضح لنا أننا لا نستطيع أن ننسبهما إلى أنفسنا. وقد قال روسو: أن الإنسان هو الذي يصنع غربته أو عزلته بنفسه بتقسيمه للعمل. والقليل منا يشك في أن تقسيم العمل والنظام الطبقي للعمل قد حطما المعنى المعقول لمجهوداتنا الشخصية.

ويقول فرويد: إن الإنسان يعمل ضد نفسه. فالمدنية تقلل من رغباته الفطرية بحيث أن الإنسان ينسى ما كانت طبيعته تنوي أن تصنع منه. وحين يصبح فشله أكبر من أن يسيطر عليه فالحرب تصبح حتمية.

والغربة تعني أن عدد الفرص التي تسنح للفرد العادي تصبح قليلة وتصبح فرصته قليلة للتعبير عن نفسه.

وأريك فروم يقول: إن أفضل طريقة لفهم كلمة غربة هي كلمة التوراة عبادة "والمعبود هو شيء يصنعه الإنسان بنفسه ويعبده" فالإنساني يبني معبوده ثم يعبده كما لو كانت قد خلقته قوة خارجة.

ويقول فروم: إن الإنسان حين يضع حبه وعقله في شيء خارجي، فهو يفقد شعوره في قوته الشخصية ويبدأ في الاعتماد على شيء في عالم آخر كأساس لقوته. وهذا الاستسلام هو شكل من أشكال الغربة حتى إذا كان هذا الاستسلام لأحد القادة أو لإحدى المنظمات. وعند فروم. المجتمع المتغرب لا يستطيع أن يعرف أنه قد

خلق مشاكله بنفسه. ولذلك فهذا المجتمع لا يسيطر على تلك المشكلات. والمجتمع يفقد السيطرة على نفسه حين يفقد شعوره بمبادئه الموضوعة ويضيع منه أي مرجع ملموس كان يستطيع أن يحفظ ذلك المجتمع نفسياً. ومنظماتنا تفعل أشياء غير مفهومة النتائج بالنسبة لنا. والنتيجة هي أننا فقدنا المقياس أو المرجع الذي نستطيع أن نقيس به أو نرجع إليه. والتفكير المعقول لا يمكن وجوده إذا كان المرجع أو المقياس الذي نستطيع عن طريقه أن نميز الغايات ووسائلها (الشخصية) لا وجود لها وحين يتعذر التفرقة بين الوسيلة والغاية تحدث الغربة.

داء الفيل:

إن طبيعة العمل في كل منظمة كبيرة معقدة بحيث أن أي رجل لا يستطيع أن يعمل بمفرده ولذلك فهو يجب أن يستعين بالآخرين. والذي يستطيع الجمهور أن يتوصل إليه يكمن في مقدرته على الفهم. وبهذا فالإنسان تقوده قوة ما يستطيع التوصل إليه. والفهم الضروري للعمل الجماعي يتصل بفهم أساس ما نحن فاعلون.

ولكن هذا الافتراض مفتوح للمناقشة لأن مجموعة العلماء الذين عملوا في القنبلة الذرية كانوا لا يعلمون ما هم فاعلون. وبذلك فالإنسان يستطيع أن يقوم بفعل الشيء دون أن يعرف ما هو الشيء

الذي فعله. وهو هنا يعمل دون حاجة إلى تفكير أو ذكاء. ولكن كلمة قائد عند الإغريق كانت تعني تفكيراً أكثر منها عملاً. فالعمل طبيعي أما التفكير فهو إلهي. وحين يكون العمل هو الأساس فنحن بذلك لا نقود أنفسنا. وظاهرة الغربة اليوم ما هي إلا نتيجة للعمل الذي يخرج عن مقدرة الفرد وفهمه.

إن منظماتنا وهيئاتنا كبيرة ومعقدة بحيث أننا نميل إلى فقدان الإحساس بقدرتنا الخاصة كأفراد. وكلما اتسعت المدن وارتفعت المباني وازدادت الهيئات في التعقيد.. كلما شعر الكثيرون بأنهم لا حيلة لهم. وشعروا بعدم مقدرتهم على فعل أي شيء بالنسبة للمشكلات التي تحويها تلك الأشياء. وعدم قيمة الإنسان وقلة حيلته ومظهر المجتمع الهائل. ووحدات جماعية أخرى تدفعنا إلى وضع كل قوتنا في المنظمات والهيئات. ومن هنا كانت معبوداتنا.

إن الهيئات تقضي على سريتنا وترهق قوتنا وتحدد وعينا. وإلى جانب الحجم والتعقيد والتدريج وعدم السرية توجد البيروقراطية. وهي إحدى صفات كل هيئة كبيرة أو اتحاد أو كنيسة. وطبعاً أية هيئة حكومية. وفي البيروقراطية نستطيع أن نتعرف على دور الإنسان عن طريق المنصب الذي يشغله. وهذه المناصب متكاملة بحيث أنها توفر درجة عظيمة من الانسجام والكفاءة الممكنة والهيئات البيروقراطية

تحدد لكل منفذ وظائفة ومدى اختصاصاته. وإذا كان عليه أن يتخذ أي قرار فذلك يكون في حدود وظائفه دون الحاجة إلى الرجوع إلى أشخاص واختصاصات أخرى. وتطبق الواجبات والقوانين التي وضعت لترشده بحيث أن كل مخاطرة تكون متجنبة. وخطوة البدء أو الخطوة الأولى لا يمكن استعمالها. وبسبب تطبيق جميع القوانين. فالمخاطرة غير موجودة حتى إن كانت هذه القوانين غير معقولة بالنسبة للإنسان أو المنفذ.

وفي مجتمع بيروقراطي كمجتمعنا. فالرجال العظماء نابعون من رجال أكفاء. والمنفذ يحل محل القائد إذن فلا يوجد من يقوم بالبدء فعلاً. فالإنسان تقيده علاقات تجعله لا يستطيع أن يفعل شيئاً من واقع اختياره الشخصي. وقليلاً ما يحبون اتخاذ القرارات دون أن يقف إلى جانبهم أحد. وبذلك فكل فرد يشترك بنصيب في اتخاذ القرار. ولكن لا أحد يقرر فعلاً. والبعض يقبل هذا الوضع في صمت ويثور البعض الآخر. وهم لا يحسون بمشكلة القيادة لأنهم لا يحسون أنهم قادة ويتساءلون عما يعنيه الشعب بالإشارة إليهم كقادة.

والمنفذ الكبير في هذه الأيام ليس بالملك الصغير، لأنه يعاني من الغربة كما تعاني الهيئة التي ينتمي إليها من "داء الفيل" والمنفذ الكبير أو الرئيس يعرف جيداً أنه لا يدير شركته ولكنه يعلم أن الذي يفعل

ذلك مجموعة من المنفذين الذين يحاولون قيادة الشركة. وهذا يضع المجموع في المقدمة. وبعض المنفذين ينظرون إلى مفهوم القيادة على أنه شيء قديم والبعض الآخر يتناسى كلمة قيادة نفسها. ويقال: إن المجموع المسئول قد حل محل الفرد المسئول.

وحتى الآن وصلنا إلى أن القيادة هي البدء أو الخطوة الأولى وهي وليدة التفكير. وتتطلب كثيراً من المخاطرة الشخصية. والقائد على عكس المنفذ يستطيع أن يغير الشخصية والطريق الموجودين فعلاً. وبذلك فالقائد والمنفذ لهما صفة مشتركة وهي أنهما يعتمدان على الإتباع.. والتنفيذ متطور أما القيادة فهي ثورية.

لقد أصبح الناس تنفيذيين للغاية فهم يحاولون أن يعيشوا كما يحب الآخرون ويعتمدون على ثروات خارجية وليست داخل أنفسهم.

الذي يريد أن يلقي بعض الضوء على الموقف الحاضر يجب أن يبدأ بالبحث في معنى الأمير الذي تسيره القوة. والبطل الذي يسيره الهدف والرجل المتفوق الذي تسيره نفسه. ولنبدأ بالأمير أكثر الثلاثة انتشاراً في هذه الأيام.

الفصل الثالث

الأمير

يوجد الآن اعتقاد شائع بأن العلاقات الاجتماعية ما هي إلا علاقات قوة. وبذلك فالتقدم والتطور يحدده كل تغيير يطرأ على علاقات القوة التي تجمع بين الجماعات والأفراد. والقوة هنا هي قانون من قوانين المجتمع الأساسية مثل قانون الجاذبية في الطبيعة. ويعتقد الناس أن كل الرجال والمجموعات الاجتماعية تحاول أن توسع من قوتها بالنسبة للآخرين. وعلى أي حال فلا يوجد من ليس لديه دافع القوة. ومع أن هذه من أقوى الدوافع البشرية. وتوزيعها غير متناسق. وتحد منها دوافع أخرى كحب الراحة واللذة والاتفاق. فحب القوة هو حجر الأساس لأكثر التغييرات في المجهودات المنظمة.

الباحث عن القوة:

إن التحول هو حالة اجتماعية رئيسية تجاه القوة. فكلما ازدادت قوة الإنسان كلما أصبح هدفاً لاتصالات الآخرين. وكان نصيبه المعاملة الطيبة من جانبهم وأصبح مفيداً بالنسبة للباحثين الآخرين عن القوة، وكلما سنحت الفرصة للأتباع بالاتصال بهذا الشخص القوى فاتصالهم سيكون محاولة لكسب ثقته. ويستعملونه كوسيلة للوصول

إلى القمة. وكذلك فالأشخاص الذين يتمتعون بالقوة يحاولون التأثير على أفعل الآخرين أكثر من الذين لا يتمتعون بالقوة. وكذلك فالذين يتمتعون بالقوة سوف يسعون إلى من هم أعلى منهم.

واهتمامنا بهذه المفارقات في القوة تجعل مناقشاتنا عن الأمير ضرورية فالمنفذون في الأعمال والحكومات والاتحادات والتعليم. والذين لديهم القوة وهم يستعملونها وتسير الهيئة بطبيعتها في اتجاه لا يجعل أي باحث عن القوة يكسب شيئاً، لذلك فهو يعمل ويقوم بمناورات لتغيير طريق وشخصية الهيئة ويقوي مركزه ولهذا الغرض فإن أهم شيء هو القدرة على إقناع الرجال بالانتماء إلى القائد وشخصية الهيئة. وبسبب اتساع الهيئات البيروقراطية فقد حلت الحرف التي تؤهل الباحث عن القوة للوصول إلى الدرجات العليا محل الصفات القديمة للقائد. وجميع العلاقات الإنسانية في المنظمات البيروقراطية هي علاقات قوة. وبالرغم من أن بعض المنفذين ينفون أنهم ساسة إلا أن كل من مارس القوة فهو سياسي.

والأمير الحقيقي هو الذي يرى أن تجاهل القوة هو الصفة الظاهرة لأكثر الناس. فهم يرغبون في الآمان وفرصة للحياة الهادئة وهم لا يهتمون بالقوة إلا إذا أثار ذلك قادتهم فيهم. وعلى العكس فحب القوة عند بعض الناس لا يقاوم، وهؤلاء الناس تدفعهم حاجتهم إلى التحكم في الغير.

وفي مناقشاتنا عن الأمير لا تهمنا علاقته مع عائلته أو أصدقائه ولكن تهمنا الطريقة التي يعمل بها كسياسي فقط ومن وجهة النظر هذه. فالسياسة هي دراسة الصراع على القوة بين الناس بغض النظر عن الهيئة سواء أكانت حكومية أو عملية. أو اتحادية أو دينية. أو ثقافية. وفي الصراع على القوة والنفوذ يظهر قادة ويختفي آخرون.

والتغييرات الكبيرة في طريق وشخصية أية هيئة تنتج غالباً عن هذا الصراع على القوة إن الأمير شخصية ثانوية في تشريحنا للقيادة لأنه يتميز ببحثه عن القوة وهو ليس بالمدير العظيم وفي كل وقت الأمير شخص مدفوع للتأثير على الآخرين أولاً. لكسب تأييدهم لنفسه وثانياً: لتأييد القضايا التي يختار أن ينتمي إليها.

وسوف نرى أن بعض قادتنا العظماء كانوا غالباً أمراء. كانوا يتمتعون بهالة البطل ولكنهم لم يكونوا أبطالاً بمعنى الكلمة "كانوا يحاولون بشدة الوصول إلى رؤوس الهيئات وقيادة الجماعات فقط للتقدم بمصالحهم الشخصية.

وفي المجتمع الذي تشيع فيه الغربة. نجد الأمير أكثر من البطل. فشعور الناس بعدم القوة وحبهم للتغلب على هذا الشعور يدفعهم إلى البحث عن القوة. وأحياناً يتمثل هذا البحث عن القوة في البحث عن قضية نبيلة وعظيمة وأحياناً يدفع الباحث بنفسه في خدمة تلك

القضية. بحيث أن يظنه الناس بطلاً ولكنه سيظل أميراً إذا كانت غايته هي البحث عن القوة عن طريق خدمة القضية وعلى عكس ذلك فالبطل يشعر بحاجة إلى خدمة هدف عظيم. أما تحكمه في الآخرين فما هو إلا وسيلة تشملها رسالته.

وغايتنا هي إظهار أنه يوجد قادة قليلون جداً على شاكلة البطل ويوجد قادة كثيرون على شاكلة الأمير. ومع ذلك ففي هذه الأيام الأمير في سبيله إلى تغيير في شخصيته. فالأمراء قد أصبحوا يقومون بعملهم ومناوراتهم في الخفاء وفي الوقت نفسه. فهم يوفرون القليل من المجهودات المجددة. وكذلك فالقضايا التي يتعلقون بها كانت كبيرة لأنها كانت تتعلق أو على الأقل تمس صالح كثير من الناس. وهؤلاء كانوا أمراء العهود الماضية. مثل فورد. وروزفلت وكانت هيئاتهم تولد أو تتغير في فترة قصيرة نسبياً. أما أمراء هذا العهد فهم يلتقطون القضايا الصغيرة لأنها تحتوي على قليل من المخاطرة. وهم ليسوا كالقادة السابقين مع أنهم مثل الآخرين. أو ربما أكثر منهم مدفوعون بحبهم للتحكم في الغير.

وتعريف هذه القوة هو قدرة إنسان على تغيير تصرف الآخرين على الطريقة التي تعجبه وفي الوقت نفسه. يستطيع أن يقاوم تغيير تصرفاته على الطريقة التي لا تعجبه. والقوة هي المادة التي تصنع فيها

الحكومات وبدون ممارسة القوة. فالسياسة لا يمكن أن توضع أو تستمر ومع أن القوة تحفظ وتصون إلا أنها كذلك تبدد وتؤدي بالقوى وتقضي على الحرية ومن هنا نشأ الاعتقاد: بأن القوة متعادلة. وعما إذا كانت القوة خيراً اجتماعياً أم شراً اجتماعياً فذلك يتوقف على الغاية التي تستخدم من أجلها.

والقوة ميزة لأنها حين تكون بين يدي شخص واحد فهو يستطيع أن يصل إلى القمة في إحدى الهيئات. وهو يحدد اتجاهها ويرسم شخصيتها ويقلل من الصراع على القوة الذي يوجد حين تكون القوة بين يدي أفراد كثيرين هكذا كان يفكر ماكيافيللي.

وبذلك فمن مقومات النجاح الحصول على القوة. ولكن قبل الحصول على القوة يجب على الشخص أن يعرف ما هي القوة وكيف يستعملها.

القوة حق:

كل حديث عن القيادة يجب أن يحتوي على التغييرات التي تنشأ في التنظيم. وهذه التغييرات لا تأتي بالسحر، ولكنها تنتج عن بعض الوسائل، وكان ماكيافيللي يؤمن بأن القوة على التغيير تكمن في المواهب المتفوقة لأحد الأفراد. كان هذا هو مفهومه عن القيادة. وكان لا يؤمن بأن المنظمات تنشأ عن طريق التغييرات التي يأتي بها عدد من

القادة. لأن مفهوم القيادة على هذا الأساس هو مفهومها الحديث الذي تنج عن ميل أصحاب المناصب الكبيرة لتحديد مجهوداتهم حسب مسئولياتهم الوظائفية. ولأنهم يفكرون في أنفسهم. على ضوء حدود إمكانيات منظماتهم.

وعاش ماكيافيللي في بداية القرن السادس عشر، وبحكم عمله كسكرتير لأحد موظفي الحكومة. فهو قد سافر كثيراً، وتعرف على كثير من أمور الساسة والسياسة نفسها، وكانت إيطاليا في ذلك الوقت مقسمة إلى دويلات صغيرة، وكانت أسبانيا وفرنسا تهددان تلك الدويلات. ونادى ماكيافيللي بقيام دولة كبيرة وكانت هناك دويلات هامة هي نابولي وميلانو وفينيسيا وفلورنسا وبابل. ولم تكن هناك دويلة تستطيع القيام بالوحدة. حتى الباباويون لم يستطيعوا توسيع دويلاتهم. مع أنهم كانوا من القوة بحيث أنهم يستطيعون منع أي حاكم من فعل ذلك.

وبانتهاء القرن السادس عشر لم تصبح التجارة المحلية مثلاً للنظم الاقتصادية. واتسعت السوق حتى شملت معظم الدويلات القائمة في إيطاليا. وكانت السفن تدور حول رأس الرجاء الصالح. وبذلك اتسعت السوق أكثر ومن ثم أصبح من الضروري قيام دولة موحدة قوية لتنظيم هذه التجارة وبدأت الطبقة البورجوازية في الظهور وشملت

الملاك والتجار وأصحاب المحلات وانتصرت هذه الطبقة على النبلاء وأصبحت هي القوة المسيطرة على هذه الدويلات.

وكان ماكيافيللي ينادي بوضع هذه السيطرة في قالب عقلي والحد منها وقد أدى ذلك إلى ظهور قوى تكمن في بعض الأمراء الذين بدأوا يسيطرون على هذه الدويلات وكان هؤلاء الأمراء يتمتعون بالسيطرة الاقتصادية والسياسية ويعملون ضد التوحيد. وفي ذلك الوقت كانت العظمة تبرر كل شيء. وكانت القوة هي الفضيلة أو هي الحق. وربما كان سبب هذا النوع من القيادة وجود الشخصية التي بدأت في الظهور.

وكانت القيادة تعتمد على الشخصية الفردية التي تظهر في ارتفاع هؤلاء الرجال المستقلين. وكان هذا هو بدء ظهور القوة الشخصية. وبدأ الناس يختلفون عن بعضهم البعض حتى في العقائد الدينية. ولم يعد أحد يخاف أن يكون مختلفاً عن جاره في الملبس أو المذهب الديني.

وحتى عام ١٣٩٠ لم يكن هناك طابع خاص يميز فلورنسا. وأصبحت الشجاعة والمكر. هي القوة المسيطرة وأصبح شعار القوة هو الأسد والثعلب. وأصبحت القوة العسكرية هي القوة التي تحكم. وتجمعت فيها قوة أمراء تلك الدويلات وأصبحت القيادة هي القوة المحركة.

وحتى عصرنا هذا فإن ظهور القيادة يعتمد على ظرفين: الظرف الأول مولد مؤسسة أو نظام جديد. والثاني هو ظهور أزمة. وبالرغم من الأزمات التي قاستها فرنسا.. فإن الصراع كان ولا يزال سائداً للتنازع على الحكم. وقد أدى ذلك إلى ظهور رجال أقوياء. واستخدم هؤلاء الرجال كل إمكانياتهم للحصول على أكبر قوى ممكنة واستخدموا السكرتيرين والوزراء والشعراء. أو الشركات للوصول إلى أغراضهم. وأصبحت القوة هي المبدأ الوحيد الموثوق به. وأصبح إيمان الباحث عن القوة أنه من الأفضل أن تعمل وتتحمل الفشل خير من ألا تعمل وتحمل العار أو النسيان الحتمي.

الأسد والثعلب:

وقد بين ماكيافللي بعض الدروس التي درست في الماضي لكسب القوة الدائمة. ولكنه لم يتحدث صراحة عن هدفه. ولذلك فالجانب الأخلاقي في هذا الموضوع لم يظهر. وقال: إنه إذا دعت الحاجة إلى منظمة قوية، فإنه يجب تواجد قواعد لتقويم تلك المنظمات.

وكانت إحدى هذه القواعد هو أن قيام دولة ناجحة هو وجود حاكم قوي يضع قوانين وحكومة قوية تنفذ. ولم يفكر ماكيافللي في المنظمات السياسية الضيقة.

وكان هذا المشرع أو واضع القوانين من القوة بحيث أن كل الحياة الاجتماعية والأخلاقية للشعب تنطبع بالحكمة التي وضعت في ذلك القانون. ومن الملاحظ أن هذا المفهوم للمشرع يتفق مع مفهوم القائد. وكل الذين حاولوا تحليل مفاهيم ماكيافيللي كانوا يفهمون "المشرع" كما نفهم نحن الآن القائد.

ومما لا شك فيه أن هذا المفهوم للقائد يضع أهمية كبرى على موهبة العبقرية وكان الأمير يستطيع بعبقرية سياسية أن يخلق قوة عسكرية كفيلة بهزيمة الدويلات الصغيرة. واستخراج روح عامة جديدة وإخلاص قومي يعتمد على الاستعمال الشرعي لتلك القوة. وفي الحقيقة أن ماكيافيللي لم يكن يميل إلى هذا المشرع القوي. ولكنه كان يرغب في أن يستطيع ذلك المشرع أن يحتفظ بتلك القوة. وبذلك يجعل القيادة نظاماً شرعياً يشاركه فيه الشعب. وكانت الديمقراطية بالنسبة له هي أفضل النظم السياسية على أن تكون قيادتها في يد رجل حكيم. وبمعنى آخر. إذا نشأت الدولة الكبيرة فيجب أن يشارك الشعب في الحكم ويحكم الأمير تبعاً للقانون وحقوق شعبه.

وكان ماكيافيللي يحكم على كل محاولة لذلك على أنها صالحة أو غير صالحة. لكنه لم يكن يحكم عليها بأنها سليمة وخاطئة.

والصفة المميزة لمفهوم ماكيافيللي عن الأمير هي الطموح.

والذين يستطيعون التصرف في القوة هم المتفوقون على الذين يريدون تلك القوة وهم يثابرون ويكافحون للمحافظة على تلك القوة. ولذلك فالنزاع والصراع هما الأساس الذي عليه يصعد الأمير إلى القوة. والصفة المميزة الأخرى هي الخداع. لأن ماكيافيللي لاحظ أن الإنسان عادة لا يستطيع الوصول إلى القمة عن طريق القوة وحدها والخداع هو الصفة المصاحبة للقوة.

ونتيجة لذلك فالباحث عن القوة الناجح هو في الوقت نفسه أسد وثعلب.

وتوجد طريقتان للقتال: القانون والقوة. الأولى يستعملها الإنسان والثانية الحيوان ولكن بما أن القانون لا يكفي فيجب استعمال القوة، لذلك فالأمير يجب أن يكون "ثعلباً" للتعرف على الفخ الذي ينصب له. وأسداً لإخافة الذئاب.

قوانين لعبة القوة:

كان ماكيافيللي يفترض أن الإنسان شرير بطبيعته وغير مخلص. لذلك فالباحث عن القوة لا يجب أن يخلص له إذا كان الإخلاص هنا سيكون ضد مصالحه. ويحتاج الثعلب إلى المقدرة على إخفاء صفة الخداع. وقد لاحظ ماكيافيللي أن الذين يدعون إلى الخير في كل شيء، يخيب أملهم. لأن أكثر الناس غير خيرين والفضيلة تفشل

دائماً. ومن ضروريات الأمير هي أن يعرف كيف يكون شريراً ويستعمل هذه المعرفة حسب ما يتطلبه أي موقف، ولذلك.. فالأمير يجب أن يكون خبيراً في معرفة كيفية موائمة نفسه مع الظروف.

أما عن الرحمة والقسوة. فقد كان ماكيافيللي يؤمن بأن الإنسان يجب أن يرغب في أن يكون معروفاً لدى الناس على أنه رحيم على ألا يستعمل رحمته هذه في غير مكانها.

أما عما إذا كان الباحث عن القوة يجب أن يكون محبوباً أكثر منه مهاباً فالباحث عن القوة يقول: إنه يجب أن يكون محبوباً ومهاباً في الوقت نفسه ولكن إذا كان ذلك صعباً على إحدى الشخصيات فالأفضل أن يكون الباحث عن القوة مهاباً أكثر منه محبوباً. لذلك فالقائد يجب أن يخافه الناس حتى لا يكسب حبهم ولا يناله بغضهم.

ويوجد فارق بسيط بين الخوف والكراهية. وفي تجنب الكراهية وبث الخوف في القلوب فن رفيع. ويجب على الأمير أن يعاقب الشعب فقط حين يجد سبباً كبيراً لذلك وختاماً فالإنسان يحب بمحض إرادته. ولكنه يخاف تبعاً لإرادة الأمير. والباحث عن القوة الحكيم. هو الذي يعتمد على الذي بين يديه ولا يعتمد على ما بين يدي الآخرين. ومحاولة تجنب كراهية الجماهير هي أساس منع حدوث المؤامرات، لأن الذي يحاول أن يتآمر ضد القائد يكون عادة يحاول إرضاء الشعب

الذي يكره ذلك القائد. وكثير من المؤامرات تفشل حين لا تجمع الأتباع كراهية شديدة لقائدهم.

البناء:

نظراً للسرعة التي يقوم بها الأمير بتنفيذ جميع أغراضه وأفعاله.. فذلك لا يترك له فرصة للتفكير في النتائج المترتبة عليها– وبذلك تأتي النتائج العظيمة وغير المتوقعة مؤيدة لهذه العظمة. وبذلك فهو لا يترك لغيره الفرصة لتقديره أو معاقبته. ويمتاز الأمير بأنه حازم فهو إما صديق عظيم أو عدو لدود. ولا يفكر الأمير في التعادلية.. لأنه إما عدو وإما صديق. وهو لا يتعاون مع من هو أكثر منه قوة لأن ذلك قد يؤثر عليه. وفي رأي ماكيافيللي يمتاز الأمير بالانفصالية حتى لا يكون تحت سيطرة الغير. ويتأثر الأمير بالحاشية التي حوله فإذا كانت صالحة أصبحت سيرته حسنة وإذا كانت على العكس فإن سمعته تسوء. ويقول ماكيافيللي: إن رجل الحاشية المثالي هو الذي يفكر في مصلحة الأمير الشخصية. وبذلك يحتاج الأمير إلى عملية البناء. وهو يستعمل الدعاية في إقامة الشهرة وبنائها. وقد قام يوليوس قيصر باكتساح أرمينيا واستولى على بومباي بلا إنذار وأصبح له مثلاً يقول: لقد رأيت وأتيت واكتسحت. وكذلك استولى قيصر البريوني على أووبينو وسارت قواته ستين ميلاً في ربع ساعة دون طعام أو شراب.

ومرة أخرى نستطيع استعمال مميزات الأسد والثعلب. فإن خداع الثعلب يكسبه قوة التعقيل ويدخل الأسد ويصل إلى غرضه مباشرة حتى يتأكد من أن الثعلب لا يلتمس الأسباب لتعطيله. وكذلك يعمل الأمير لإنجاز الأعمال ولا يستطيع الشخص أن يكون قوياً بالحرص الزائد. كذلك فالقوة لا تستطيع أن توصل الشخص الذي يطمع في الوصول إلى شيء ما إلا إذا استخدم الحرص.

كيف يظهر القدر؟:

كان أحد الألغاز التي فكر ماكيافيللي في حلها، هو عدم كفاءة النصيحة في خلق الأعمال السياسية. والأشياء تظهر بقوتها التي قد لا تخضع للمجهود البشري. وكان ماكيافيللي لا يستطيع تحليل الأحداث. وبعض الأحداث أو الأسباب غير المعروفة. كان يبررها القدر والحظ وقد حاول بناء على ذلك تفسير أسباب سوء الحظ الذي يصيب إحدى الولايات مثلاً فقال إن هناك بعض الظواهر التي تدل مقدماً على ذلك كالتنبوء بها أو ظهور مبادئ تدل عليها. ويرجع تأثير القدر أو سوء الحظ إلى القوة التي لا يمكن مقاومتها وهي التي تصاحب تلك الأحداث ويجب أن يمتاز الأمير بطبيعة قوية تعطيه القدرة على التغيير في لحظة واحدة من شكل إلى آخر.

وبذلك يتغلب الأمير على القدر ويستطيع مقاومته والحماية منه.

ويجب كذلك أن يمتاز الأمير بالمرونة التي تجعله يتغلب على الفشل بطريقة الهجوم والتي لولا قدرته عليها لتغلب عليه إذا قابله بالجمود.

الفصل الرابع

المدبرون العظماء

تكلم ماكيافيللي عن عدة شخصيات في عدة عصور. وقد قال: إن الرجال دائماً يخدمون بعضهم البعض بالسيطرة والفهم. ومعظم الشخصيات التي امتدحها كارلايل ونيتشه كانت الشخصيات ذات الطابع الماكيافيللي.

الأمير يوليوس قيصر:

كان قيصر يضخم كل أعماله. وكان يؤثر على أعدائه تأثيراً شديداً بالمقاتلة التي كانت تجري بينهم وبين الحيوانات. وقد كان ذلك مثيراً للجميع. وقد بدأ قيصر مع بيلوس كمستشار ولما كان بيلوس لا يملك القدرة على تكملة أعماله استطاع قيصر أن يسيطر على الإمارة بسهولة. وبالخديعة استطاع أن يسيطر على روما. وقد اعتمد قيصر في اكتساحه لروما على المفاجأة والقوة الموجهة التي استطاع أن يستغلها. وكذلك اعتمد على الجيش الذي قام على التقشف إلى جانب القوة. وقد قاومته يومين مقاومة كبيرة. ولكن قيصر استغل الجيش الذي كان متعطشاً للعودة إلى بلاده قبل أن يعطيه الفرصة للحركة.

قوة التحديد الذاتي:

إن هذه القوة هي التزوير على نطاق واسع مع استعمال السرية التامة.. إنها بناء السيرة على طريق بعض الأفعال الفردية التي تدل على العظمة. حين توضع جنباً إلى جنب. والتزوير أو التقليد هو أن يحاول الإنسان أن يبدو بما هو ليس عليه. والوصول إلى العظمة والقوة تبرر كل طرق التزوير والتقليد. وعند ماكيافيللي وأبطاله تظهر هذه القوة للتحديد الذاتي لزرع السيرة المطلوبة والأمير يجب أن يعرف كيف يحدد سيرته بنفسه.

الأمير منيسك:

وأمير ماكيافيللي متنشر حولنا في هذه الأيام وافتراضاته تستغل في كثير من نواحي الحياة وبخاصة في العمل والسياسة. والأمير منيسك كان مثلاً لأمير ماكيافيللي. وقد كان يعشق الألقاب. وقد استولى على دار الأوبرا وملأها بالفنانين. وأصبح خليفة ظالماً لدون جوان. وزين دار الأوبرا ووضع تمثالاً لوليم شكسبير. وكانت لديه كل الوسائل ليبدو بما هو ليس عليه. ولكن ذلك كان واضحاً. وبذلك فقد كان المثل المبتذل للأمير.

الأمير فورد:

يجب أن يستطيع الأمير الموازنة بين ما تتطلبه الحياة من عواطف وبين ما قد تقود إليه هذه العواطف. ولذلك فيجب عليه أن يحددها ويعرف كيف يستفيد منها. وقد كان الأمير فورد يعتمد على عواطف الذين يحيطون به. ويشعرهم بالحب ويأسرهم، حتى يشعروا بأنه يفعل لهم المستحيل. فينضمون تحت لوائه وكان "سورنس" يقول وهو أحد الذين حملوا هنري فورد أكتافهم "أنا لست ضحية لفورد وإنما أنا ممن استطاع فورد أن يعتمد عليهم. وأنا قنوع بما أتيح لي من الخبرة والعمل معه" وهنا يتضح مبدأ ماكيافيللي القائل. يجب على الوزير في حاله الإمارة الناجحة ألا يفكر في نفسه. بل يجب عليه أن يفكر في مصلحة الأمير فقط ولا شيء سواه.

ولم تخل حياة هنري فورد من الأعمال. وكان يسخر لها أناس متخصصين يقومون بتلك الأعمال من أجله كأن يتخلص من شخص ما مثلاً. وقد كان يبتعد عن تلك الأعمال حتى لا تظهر للناس فيعرفونها الأمر الذي قد يسيء إليه. وكان يستعمل الدهاء في معاملة العمال. وكان الناس يتحدثون عنه فيقول: "لا يهمني نوع الكلام الذي يقوله الناس عني طالما كان حديثهم عني" وكان من أعماله الضخمة الأجور بحدها الأدنى مما أحدث ضجة كبرى في جميع

المؤسسات الأخرى. واضطر كثير من العمال للعمل عنده لضمان أجورهم وكان يقدر للأكفاء منهم مرتبات ضخمة في بعض الأعمال ثم ينتدبهم إلى أعمال أخرى بأجر أقل. وكان هذا هو عمل من أعماله القذرة. وقد كان يؤدي إلى تخفيض الأجور بطريقة غير مباشرة. وقد اضطر أخيراً إلى استعمال طريقة الأسد بدلاً من طريقة الثعلب للمحافظة على شركته التي كانت تهددها الشركات الأخرى بالاستيلاء مثل "جنرال موتورز".

الأمير روزفلت:

لم يكن روزفلت في إمارته في قوة الأسد التي بلغها فورد. ولكنه استطاع دائماً أن يستخدم قوة الأسد مع دهاء الثعلب. لم يكن يترك الفرصة لأحد من الناس ليكون أداة له. ولكنه كان يستخدمهم دون أن يشعرهم بأنهم يخدمون أغراضه. وكذلك لم يرفع أياً منهم إلى منزلة وزير. وكان يتبع النصيحة القائلة: لا يكفي أن يكون الرجل جيداً. بل يجب أن يكون شجاعاً. "لا يمكن أن يكون كل هذا المديح وهذا التصفيق كذباً". وصدق ما كان يقال عنه في هذا الصدد وقد كان ذلك سبباً في الإقلال من قوته التي لولا هذا الضعف لتميزت بطابع الأسد القوي. ويقول: "ركسفورد" إن الطموح والرغبة في الوصول إلى القوة كانا يسيران روزفلت في طريق المجد. أما عن قوة تفكيره فلم يكن

هناك أي من الناس. حتى المقربين إليه. يستطيع أن يقدر مدى قوة تفكيره لأنه كان يستطيع أن يخفيها بمهارة. ولا يمكن أن يقال إلا أن روزفلت كان نموذجاً حسناً لمفهوم الأمير الذي ظهر حتى الآن.

الأمير المعاصر:

يجب عند طلب المشورة أو النصيحة أن يكون الأمير على حذر. وأن يحتاط في طلبها. فلا يطلب إلا عند الضرورة القصوى. ويجب عليه ألا يظهر في مظهر المحتاج إليها. وهذا يتطلب الدهاء والمكر حتى لا يبدو واضحاً أنه يحتاج إليها فعلاً. وبذلك يتقدم منه من يستطيع أن يقدمها إليه دون أن يطلبها الأمير. وهذا يسيء إليه حتماً. ويضيع عليه "فرصة الظهور بالمظهر القوي المتكامل".

ويجب على الأمير كذلك. أن يعرف كيف يستفيد من كل القوى التي حوله كأن يستفيد ممن هم أسمى منه ومن هم أدنى منه. ويقول ماكيافيللي: "إن الأمير يتصرف بذكاء مع القدر ويجب عليه أن يعرف متى يتنحى عن الشدائد ويكون هذا التنحي بطريقة عظيمة حتى لا يهدد كيانه ويظل كما هو بالنسبة لشعبه. وليس من الحكمة أن يفعل الأمير كل ما يعرفه. ولكن المطلوب هو معرفة كيف ومتى وأين وفي أية ظروف يستطيع الأمير فعل تلك الأشياء". ويقول ماكيافيللي: إن الأمير يجب أن يقطع على نفسه عهداً. فقط. إذا كان ذلك في

مصلحته. ويجب عليه كذلك عدم التسرع في إعطاء هذا العهد.

وكذلك يجب على الأمير أن يبتعد في عمله عن العلاقات الشخصية لأن ذلك يؤدي إلى تحطيم الأعمال وتعطلها. وكذلك يجب عليه التصرف للموازنة بين العمل والعلاقات الشخصية حتى لا يؤثر أي منهما على الآخر.

والرجال يتساوون في قابليتهم الكبرى على تصديق المديح. وهم كذلك يمتدحون الغير في حالة نجاحهم.

الفصل الخامس

البطل

يقول أبي: إن الأمير هو الشخص النموذجي الذي يمثل القوة ولكن المقدرة على معرفة القوة واستعمالها بخبرة ليست كافية لخلق القائد. وبخاصة إذا كانت القوة تصدر عن المناورة التكتيكية والتفكير الاستراتيجي. ولكن الرجال الأقوياء الصانعين للتاريخ يجب أن تكون لهم أغراض. ويختلف القائد في قيادته عن الأمير. ويقال: إن البطل هو رجل عظيم. ولمعرفة البطولة يجب البحث في سيرة الرجال العظماء مثل روزفلت وتشرشل وهتلر وستالين. ويؤدي هذا إلى تقليل البحث عن الأغراض التاريخية والاقتصادية والاجتماعية والإنشائية التي تتضمنها سير هؤلاء الناس.

كارلايل وبطل الفروسية:

يقول توماس كارلايل: إن التاريخ قد صنع وقرر بأيدي وجهود رجال عظماء أسماهم بالأبطال. ويقول كذلك إن التغييرات العظيمة في حياة الرجال والمنظمات تحدث من أفعال هؤلاء الأبطال. لأن تلك الأفعال هي التي تسيطر على ظروف أوقات هؤلاء الأبطال، وتلك التغييرات تحدث بقوة وسرعة لا يمكن أن يحدثها أي فعل أو نظام آخر.

ويقول كارلايل: إن الأبطال قد يبدون في بعض الأحيان أقل جودة وقد لا تكون شجاعتهم هي المحرك لهم. ولكنهم ممتازون في بعض النواحي فهم لهم الإتباع والمعجبون ويطاعون إلى درجة العبادة.

وبالرغم من أن كارلايل كان مقتنعاً بأهمية الدور العلمي والمميزات التي جاءت عقب التقدم في العلوم مثل الطب، إلا أنه لم يكن مقتنعاً بأهمية ذلك التقدم من الناحية الاجتماعية.

(أ) الذي يعمل تبعاً لإحساسه الداخلي:

هذا النوع من القيادة يمتاز بأن الشخص يعمل بدافع من أعماق نفسه فهو حذر والحذر ينبع من أعماق نفسه. وبذلك فهو يتجنب الوقوع في الخطر ولا يعتمد البطل هنا على المنطق أو العلوم أو الرياضيات التي تكشف قوى الطبيعة. ولكن الدافع الذي يحرك هذا البطل هو شعور داخلي بحت يدفعه إلى العمل والنجاح.

والبطل هنا يعمل بالحكمة القائلة: "اعمل أو أنك لن تفعل أبداً" وبذلك يعمل مستخدماً قوة الإحساس والخبرة التي تنبعث من أعماق النفس.

(ب) فروسية العمل:

نلمس هنا خوف كارلايل من القيادة الناشئة عن المجتمع الميكانيكي والصناعي. وقد كان الرجال لا يهتمون بالأشخاص. بل

بالقدرة على الدفع. واقترح كارلايل في هذا المجتمع وجود نوع من الرجال الرؤساء الذين يخدمون أكبر عدد ممكن من الناس. وهؤلاء الرؤساء أو السادة يخدمون الناس بدافع ينبع من نفوسهم. ويكتسبون صفة البطولة من إطاعة المخدومين لهم. والمجتمع الجديد ينادي بتوحيد هؤلاء السادة وهذا لا يمنع ظهور ذلك النوع من البطولة الفردية التي تظهر بين الحين والآخر.

وكان ظهور البطولات في أعمال الفروسية والدين والفن والحكم هو طابع القرن الثالث عشر. وكان كارلايل يبحث في الفروسية التي تربط بين تلك البطولات وتربط أعمالا. أو أفعال العظمة واللياقة والرشاقة مع المشاعر الداخلية والتي تسير تلك البطولات. التي كان لا يمكن ظهورها في العصور التي تلت والتي تميزت بالصناعة. وهذا ما لا يمكن ظهوره الآن حيث أن المجال قد ضاق ضد الفروسية ومسببات نجاحها.

وقدم كارلايل مثلاً على ذلك.. هو فريدريك الأكبر الذي قاد مجموعة قليلة من الرجال واستطاع أن يسيطر على مشاعر هؤلاء الرجال فأصبح بطلاً من أبطال الفروسية.

وأصبح الرجال الأقوياء هم رجال "العاطفة والحب للغير والثقة والواجب"

(ج) هل كان نابليون أميراً أم بطلا؟

يقول كارلايل: أبحث عن الرجل الذي يمتلك القدرة في أي بلد وأرفعه إلى أعلى مكان وأعطه الولاء. وبذلك ستحصل على حكومة متكاملة بوجود ذلك الرجل في هذا البلد. ولا يمكن أن يخدم البلد برلمان أو مجلس أو غيره مثل ما يخدمه ذلك الرجل. ويشير كارلايل إلى أوليفر كورمويل كمثل لذلك الرجل الذي ظهر بظهور الطائفة البيوريتافيه في القرن السابع عشر ولكن أصدق من هذا المثل في رأي كارلايل هو نابليون. البطل الذي يبدو وكأنه أمير. البطل الحقيقي هو الذي يحمل قلباً كبيراً وقوته تكمن في إخلاصه وشجاعته وانتصارات البطل ليست انتصارات القوة. ولكنها انتصارات الولاء. وقد ضاع نابليون حين أصبحت انتصاراته انتصارات قوة بحتة. والذين خلعوه لم يكونوا سوى رجال عاديين.

وبذلك فبالنسبة للبطل الحقيقي.. الحق هو القوة وليست القوة هي الحق. لأن الحق يحمل كثيراً في ذاته.

ميل والبطل الديمقراطي:

كان "ميل" ينقد نظرية كارلايل الخاصة بالبطل، لأنه كان يؤمن أن تاريخ الإغريق يتعلق بأخلاق الرجال الذين يحكمون.. وعما إذا كانوا خيرين أم أشراراً وكان يقول: إن وجود رجل شرير أو خير في أية

مدينة في محنة معينة كان كفيلا بتغيير مصير العالم كله. ولما كان ميل يؤمن بأن تجارب رجال قليلين في العالم قد تدفع العالم إلى التقدم إذا طبقت فقد قال: إن هؤلاء الرجال القليلين هم الذين يعطون طعم الحياة. وإن العالم بدونهم يصبح بركة ماء راكدة. لأنهم لا يقدمون العظمة التي لم تكن موجودة قبلهم فقط، ولكنهم يعرفون أيضاً كيف يحافظون عليها. وقد قال يل. إن الذين يأتون بعد العباقرة يجدون صعوبة في تفهم ما كان هؤلاء العباقرة يفعلون من أجلهم.

وأول شيء يجب أن تقدمه القيادة هو الوعي. وقد رأى ميل أن الرأي العام يقود العالم. وكان ميل يؤمن أن إدخال عمل نبيل أو حكيم لا يأتي إلا من الأفراد. وعادة من فرد واحد معين. والمجد الذي يحصل عليه الرجل المتوسط هو قدرته على تتبع ذلك العمل النبيل. وكان ميل لا يؤمن بالرجل القوي الذي يحكم العالم تبعاً لأغراضه لأن قوة الضغط على الآخرين تفسد ذلك الرجل القوي نفسه.

والطريق السليم للديمقراطية. هو أن يكون الفرد مسئولاً عن إعطاء السلطة لرجال متفوقين يعرفون كيف يستعملونها. ولوجود السعادة والسلام يجب أن توجد طرق سليمة لاختيار الرجال الذين يساهمون في توزيع تلك السعادة. وفي هذا النظام الديموقراطي أفضل طريقة لإيجاد الرجال العظماء هي طريقة القيادة السلمية.

والقائد المثالي عند ميل هو الذي يخلق مناطقاً للنفوذ مستقلة تبعاً لعدد الرجال الأذكياء الموجودين فعلاً. وبالاختصار فقد كان ميل يخاطب العقل لأنه كان يبحث عن مستوى التفكير العالي الذي يلهم الآخرين بمستويات أعلى وأرفع. وفي رأي ميل أن رسالة البطل هي إيقاظ مقدرة الإنسان على تحديد المصلحة العامة عن طريق المناقشات.

أمرسون والرجل المتوسط العظيم:

لقد حاول رالف أمرسون أن يبين أن الديمقراطية بدون أبطال ليست أفضل من الارستقراطية التي لا يوجد بها أبطال. وقال: إن الرجال في الديمقراطية يقومون بالوظائف نفسها التي يقوم بها الرجال في الارستقراطية مع الفارق رغماً عن أنهم قليلون: وكان يسمى البطل "الرجل المتوسط العظيم "والبطل عند أمرسون هو الذي يجد الآخرون صعوبة في الوصول إليه، وفي نظره أن هؤلاء الرجال المتوسطين العظماء يمتازون عن الآخرين بنشاطهم الزائد. والنشاط فضيلة ديمقراطية وليست ارستقراطية: وكان أمرسون يؤمن بأن الرجل العظيم موجود لاحتمال وجود رجال أعظم من بعده، وكل ما يتوصل إليه الرجل العظيم يدفع الرجال العظماء من بعده للوصول إلى قمم أعظم.

جيميس وقابلية الوقت الحاضر:

يقول جيميس: إن الإنسان يملك كثيراً مع النشاط ولكن أفراداً قليلين هم الذين يعرفون كيف يستعملون ذلك النشاط مع العلم أن في أية ظروف مواتية يستطيع الجميع أن يفعل ذلك:

وقد قال جيميس: إن الرجال يستطيعون تغيير المصير، ولشرح ذلك قال بما أن الحق يتغير دائماً فيجب أن نضع إيماننا في شيء لا نعلمه نبدأ عن طريقه ولاختيار ذلك الإيمان يجب أن تكون لدينا الإرادة على العمل، وإذا كانت النتائج لذلك العمل تبرر الإيمان فبذلك يصبح الإيمان نفسه حقيقياً. وبذلك فالنجاح يعتمد على النشاط في العمل والنشاط ينبع من الإرادة ويعتمد على الإيمان بأننا لن نخفق. وهذا الإيمان بدوره يعتمد على إيماننا بأننا على حق. وذلك الإيمان الذي يحقق نفسه بنفسه.

وكان جيميس يهتم بالقضية التي تجعل المجتمعات تتغير من عصر إلى آخر وكان يؤمن أن تلك التغييرات نتيجة للتجديدات التي يقوم بها أشخاص ممتازون غير عاديين. وهؤلاء الرجال يأتي بهم المجتمع. وهنا أدخل جيمس مفهوم "قابلية الوقت الحاضر".

إن التغيرات في المجتمع من عصر إلى آخر تسببها بعض أفعال أو أعمال رجال عظماء كانوا قد اعتادوا على احتياجات الوقت الحاضر

إلى درجة جعلتهم من جهة مقدمين للحركات ومن جهة أخرى مفسدين أو محطمين لأناس آخرين كانوا قد يغيرون مجرى المجتمع هم الآخرون إذا أعطيت لهم الفرصة.

إن مفهوم قابلية الوقت الحاضر ليست بالقوة التي تختار البطل. والقادة يعطون الشكل للوقت الذي لم يتبلور بعد. ووظيفة القيادة عند جيميس هي قوة بين مجموعة من القوى. ويقول إن الكثيرين الذين قد يصبحون أبطالاً يخنقون لأن كل الرجال لا يتناسبون مع الوقت الحاضر. والبيئة تحفظ التغير وليست قادرة على إحداثه. والبيئة إذن ضرورية للاختيار ولكنها لا تكفي لإنتاج البطل.

أحدث نظرية للبطل:

ونظرية البطل اليوم ما زالت قائمة. ويقول رالف لنتون: إن المجتمع لا يعمل كمجموعة والمجتمع لا يعطي الأفكار كمجموعة. وحين لا تنبع الفكرة من عقل واحد فهي تنبع من مجموعة صغيرة من العقول. ويقول: إن شخصية أحد الرجال الممتازين قد تترك علامة على المجتمع. قد تدوم لمدة طويلة ومن هنا يتضح لنا أن لنتون قد أفسح المجال للبطل.

وقد قال كثير من الكتاب المعاصرين عن القرارات التي تنتج عنها الحروب قالوا: إن الحروب لا تأتي نتيجة لتصرفات المجاميع.

ولكنها تأتي نتيجة قرارات يتخذها ديكتاتور أو مجموعة في الحكم.

وقد قدم كذلك سيدني هوك مقارنة بين رجل الأحداث وصانع الأحداث وقال: إن رجل الأحداث هو الرجل الذي أثرت أعماله على بعض التطورات أما صانع الأحداث فهو رجل الأحداث الذي تنتج أعماله عن قدرة وذكاء وشخصية.

الفصل السادس

الأبطال والمقدسون

إن الذي يخلق القائد هو ما يمكن أن يتوصل إليه دون اعتماد على سلطة الهيئة أو المنظمة التي يعمل بها، لأن الذي يستغل منصبه للتأثير على الأحداث يكون منفذاً للأعمال أكثر منه قائداً. وقد تنبع القيادة من منصب عال. ولكن ذلك يتوقف على مدى الصفات الشخصية التي يسبغها الفرد على الموقف. والبطل يؤثر على الأحداث بسبب الموهبة الخارقة التي يضفيها على الموقف. وبذلك فالإنسان يأتي أولاً في تشريحنا للقيادة بينما الموقف ضروري ولكنه لا يحدد شيئاً.

القائد ضد الموقف:

ومن القادة الأبطال الذين فهموا الموقف وقرروا أن يتصرفوا فيه نجد تيودور روزفلت. وعلى عكس روزفلت نجد كالن كوليدج الذي قال حين سئل عما إذا كان سيرشح نفسه للرئاسة مرة ثانية قال: إنه حين رشح نفسه للمرة الأولى كانت مواتية ولكنه لا يضمنها مرة ثانية.

والفرد الذي يقع في المأساة هو الذي يجد نفسه أمام موقف لا يتناسب مع اهتماماته ومواهبه. والذي لا يستطيع أن يجمع البطولة الضرورية لإخضاع ذلك الموقف لإرادته. وإذا كان القائد ليس مرناً قد

يتغير الموقف سريعاً ويصبح في متناول يده السيطرة عليه.

والكثيرون يعتقدون أن حالة العمل وعدم البطالة وارتفاع الحالة المعنوية أساسية لنجاح قيادة الرئاسة. وقد بدأ الرئيس هوفر في مظهر القائد لأن ظروفه كانت مناسبة ولكن حين جاءت الأزمة ولم يستطع مواجهتها لم يعد انتخابه من الشعب حين كانت انتخابات عام ١٩٣٢ وهذا مثل كلاسيكي على احتمال تغيير الموقف وعدم تغيير القائد. وبعد واضعي النظريات يعلقون على هذا المثل فيقولون: إن الموقف يخلق القائد ولا يخلق القائد الموقف. ولكن هذا غير صحيح لأن كلا يحتاج إلى الآخر. القائد أو الموقف. والقيادة العظيمة هي التناسب بين القائد والموقف. ومثل هوفر يدل على قيادة فقيرة لأن الموقف هو الذي سيطر لعدم وجود الموهبة عند القائد.

ويحتمل أن يكون معظم القادة في حاجة إلى مواقف وظروف مواتية ولكن القائد الفذ هو الذي يملك الشخصية التي جعله يستطيع السيطرة على أي موقف غير مناسب.

البادئ العظيم:

إن القائد البطل هو الذي يشعر أن كل شيء يتوقف عليه وهو الذي حين يصل إلى القيادة لا يتراجع بإرادته، ولكنه يظل حتى يشعر أنه غير مرغوب فيه.

والمثل على هذا القائد هو الرئيس فرانكلين روزفلت الذي أخذ الحزب الديموقراطي منذ عام ١٩٣٢ في الولايات المتحدة. وقد كان نظامه أكثر الأنظمة تجديداً. ولكنه لم يكن منظماً لأن روزفلت كان يهتم بالغاية أكثر من اهتمامه بالوسيلة. والتغيير أكثر من الركود. والعدوان أكثر من التعاون وقد أعطى روزفلت للحزب الديمقراطي شخصية خاصة به. وقد أصبح هذا البطل البادئ العظيم للقرن العشرين.

الذي يعمل تبعاً لإحساسه الداخلي:

إن حكمة القائد البطل لا تنبع من معرفته للأشياء نظرياً. ولكن يتمتع بشعور داخلي للواقع يجعله يحس بالاحتمالات التي قد تخفي على حواسنا. ولكن العيب في وقتنا هذا هو إيماننا بكل علمي يمكن إثباته وعدم ثقتنا في الرجل الذي يعمل بإحساسه الداخلي. والقيادة الآن تعتمد على معرفة الخبير. ولكن ذلك ليس أساس القيادة البطولية.

المخاطر:

إن القائد يحاول التجديد بكل الوسائل إلى درجة تتطلب الكثير من المخاطرة الشخصية. ومن الأبطال الذين يتمثل فيهم ذلك في أمريكا هو تيودورفيل وقد وصفه بامتياز الكاتب بيرين سترايكر الذي

يؤمن بأن القائد الصناعي يجب أن تتوافر فيه صفتان أساسيتان. فهو يجب أن يملك القدرة على التجديد ويستطيع أن يغير اعتقادات الآخرين. وفي وصف سترايكر عن فيل يوجد الكثير من عنصر المخاطرة.

كان "فيل" يعمل في وظيفة كبرى وحين طلب منه إدارة شركة تليفون "بل" قبل المخاطرة لأن تلك الشركة كانت على وشك الإفلاس. وترك وظيفته المضمونة وذهب لإنقاذ تلك الشركة. وقد قبل فيل المخاطرة لأنه كان قائداً وقد نجح لأنه قبل المخاطرة. وبعد ذلك اضطر فيل للاستقالة لأنه لم ينل التقدير اللازم. وبعد ذلك وجد فيل أن إدارة التليفونات العامة في أمريكا كانت تعاني الكثير وعرض عليه منصب. فقبله وأصبح رئيساً لها عندما بلغ الثانية والستين من عمره.

وبذلك فنحن نعتبر فيل الرجل الذي يستطيع أن يحدد الطرق ويرسم الشخصيات فقد كانت شجاعته وشعوره بالمسئولية هما اللذان دفعاه لقبول كثير من المخاطرة في سبيل التقدم الصناعي في أمريكا.

أمراء أم أبطال:

لقد رأينا أن البطل هو رجل تدفعه أهدافه، والقوة بالنسبة له هي الوسيلة التي يستطيع عن طريقها الوصول إلى الغايات النبيلة. ولكن الحصول على القوة أمر غير هين. وقليلاً ما يحصل عليها شخص دون

التضحية والبذل. وذلك يعني أن القائد يجب أن يدير ويفكر ويتآمر بطريقة أمير ماكيافيللي. وكثير من عظماء أبطال العالم مثل لوثر ونابليون وبسمارك وفورد كانوا أبطالاً تحوطهم هالة الأمير. والبعض كان يعمل في.. الخفاء أما الآخرون فقد كان من السهل معرفة ماينوون. ولكنهم كانوا جميعاً يلقبون بلقب البطل. أما صفة الأمير فقد كانت تطلق عليهم للضرورة وليست باختيارهم. وقد أخطأ الكتاب فهم الكثير منهم وقالوا في تاريخهم إنهم من الباحثين عن القوة. ومن الذين حملوا ذلك اللقب عن خطأ هو الأمريكي روبرت يونج. وقد قيل عنه إنه بحث عن القوة وحين فشل في الحصول عليها بعد أعوام من الكفاح أنتحر.

وقد وصف البعض روزفلت بأنه أمير ماكيافيللي. ولكن الحقيقة هي أن روزفلت كان بطلاً وأميراً. والشيء نفسه يمكن أن يقال عن روبرت يونج. فقد كانت حياته مليئة بانتصارات تمتاز بصفات البطل وكل ما كان يبغيه هو تقدم وصلابة نظام السكة الحديد الأمريكية ونضاله للاستيلاء. على عدة شركات ينم عن صفات البطولة. وكانت كل أعماله تتطلب رجلاً واثقاً في نفسه.

ومن العسير معرفة السبب الرئيسي الذي انتحر يونج من أجله. ولكنه كما يقال دائماً عن الرجال النادرين. يوجد خيط رفيع بين

العبقرية والجنون. ومن الخطأ أن نقول عن روبرت يونج إنه كان من الباحثين عن القوة فقط. لأنه كان يستعمل حيل القوة التي قد يستعملها الأمير العصري. ولكنه كان قبل أي شيء بطلاً. ولأن القيادة تتطلب الكثير من التآمر والتدبير. لذلك يلجأ البطل دائماً إلى حيل القوة.

ومن الخطأ أن نقول: إن جميع المنفذين في الأعمال والسياسة والتعليم والدين ما هم إلا باحثون عن القوة. ومع ذلك فيوجد من المنفذين الذين دفعهم تعطشهم للقوة لبعض التغيرات التي أفادتهم. ومن هؤلاء نجد ليلاند ستانفورد الذي أثرى في القرن التاسع عشر. حين كانت الحاجة ماسة إلى نظام مواصلات. فأثرى هو وأفلس المشروع. ومن هؤلاء أيضاً نجد أندرو كاينجي وجون روكفلر اللذين أصبحا ملوك الصلب والبترول على التوالي باستعمالهم لبعض حيل الأمير. وقد قال سترايكر عنهما إنهما كانا مدفوعين بحب الذات وقد تبرعا كثيراً في آخر حياتهم ليبدوا في صورة الأبطال ولكن ذلك لا يعني أنهما كانا بطلين.

وحتى الباحثون عن القوة قد قاموا ببعض الأعمال الجليلة العظيمة مثل هنري فورد. لقد كان هذا الرجل لا يصلح للتنفيذ. لأنه كان يخرق الكثير من القوانين. ولكنه كان قائداً. هذا لا شك فيه لقد

كان فورد أميرا ولكنه كان بطلا في البداية ومن أعظم الأبطال. وأحيانا ينقلب الأمراء إلى أبطال عدة مرات أثناء حياتهم. وأحيانا يحل الإخلاص محل المصلحة الشخصية وذلك يسببه الشعور بالجرم أو لأن الموقف يحتم ذلك. ومن الصعب تقسيم القادة إلى طبقات.

وقد سجل الكثير من الأمراء. على أنهم أمراء وذلك ليس من العسير لأنهم في بداية قيادتهم يعدون وكأنهم لا يبلغون سوى تحقيق رسالاتهم. وقد كان روزفلت أميراً وبطلا في الوقت نفسه لأنه كان يبدو أحياناً وكأنه صاحب رسالة ولكنه كان يبغي في الحقيقة الوصول إلى القوة. ويقول ركسفورد تاجول إن هذا ينطبق على جميع الساسة. وليس كل القادة سياسيين ولكن أغلب السياسيين أمراء أولا وأبطال ثانياً.

عبادة البطل:

إن العبادة للبطل تعني الإعجاب بقوته والتقدير لنضاله مع القوة التي تبغي القضاء على الخلق، لذلك فعبادة البطل هي منبع للإلهام. وكثير من قادة العالم كانوا من الذين يعبدون الأبطال. والمثل على ذلك هو ونستون تشرشل الذي كان إيمانه بأن الرجل أو الإنسان يستطيع أن يغير ويخلق. هو الذي ألهمه بأن يصبح عظيماً. ومن هؤلاء أيضاً هاري ترومان الذي كان يؤمن بأن القائد يجب أن يطبق ما درسه من التاريخ بطريقة واقعية حين يصادفه موقف عسير.

وكذلك فلم يتحلل عالم الأعمال من الذين كانوا يعبدون الأبطال ومن هؤلاء كان بول حيتي الذي كان بوليونيرا أمريكيا من رجال البترول.

عالمنا الخالي من الأبطال:

قرر آرثر شلزنجر بعد دراسته للعصر الذي ولد فيه ووجد به روزفلت. أن عالمنا هذا هو عالم خال من الأبطال. وفي فبراير عام ١٩٥٨ قامت جريدة الساتردا ريفيو باستفتاء عن القيادة. وطلبت من القراء أن يعدوا الأبطال وتلقت ردوداً من ثلاثة آلاف وخمسمائة قارئ وكانت النتيجة أن مائة في المائة من الذين ذكروا كانوا من الأموات. وحينما سئل القراء عن القائد الذي يستطيع أن يخرج بالعالم من أزمته الحالية لم يذكروا واحداً من رجال الأعمال ولكن كل الذين ذكروا كانوا من السياسيين غير المحترفين.

نحن لا نعيش فقط في عالم بلا أبطال ولكن شخصيات أبطالنا نفسها تتغير.

أبطال الاستهلاك:

قد درس ليولون ثول تواريخ حياة الأبطال التي كتبت منذ ١٩٠١ إلى ١٩٤١ وقد وجد أنها كانت تزداد على التوالي. ففي عام

١٩٤١ أصبح عددهم أربعة أضعاف ما كان عليه في عام ١٩٠١. ولكن ما هو نوع هؤلاء الأبطال.

كان أغلب تواريخ الحياة لأبطال من الصناعة والأعمال والعلوم الطبيعية وقد كانت خالية من أبطال الرياضة والترفيه والفن. وبعد ذلك بقليل أصبح عدد أبطال الرياضة والترفيه ضعف عدد أبطال الصناعة والأعمال. وبذلك فقد أخذ أبطال الاستهلاك محل أبطال الإنتاج.

وقد قسم لوليون ثول تواريخ حياة الأبطال إلى طبقات تشمل النواحي الاجتماعية والتاريخية والنفسية لهؤلاء الأبطال.

ومن الناحية الاجتماعية فالدراسة تشمل حياة البطل والبيئة التي نشأ فيها. ومن وجهة النظر هذه فالبطل من الناحية الاجتماعية لا يعيبر مركزاً للنشاط والعمل. وقد كان التركيز في دراسة تاريخ الحياة على الأعمال الروتينية في التغذية ووقف الفراغ وليست على الموهبة في الخلق والتنظيم.

ومن الناحية النفسية. فالأبطال لا يعدون مسئولين عن مصائرهم في جميع تطورات حياتهم. ولكنهم يحملون صفات منذ ولادتهم قد تزينهم أو تجعلهم مثلا للعار.

إن الصعاب والفرص هما الصفات النموذجية للنجاح البطولي ولا يمثلان الصفات المميزة للأشخاص العاديين وقد قال واصفو تواريخ الحياة بأن التوافق هو صفة أساسية للقيادة البطولية.

أما اللغة التي كتبت بها هذه التواريخ فهي تجعل القارئ لا يستطيع أن يضع نفسه محل الرجل المتفوق الذي يقرأ عنه أو حتى أن تحمسه لأن يقوم بأفعال عظيمة.

وفي هذه الأيام. فالبطل الحقيقي يكون عادة غير ظاهر. فحينما تسلط الأضواء على أحد الأبطال فهو ينال الانتباه العالمي ولكنه سرعان ما يطوي مع النسيان حين يظهر للجمهور بطل آخر.

الفصل السابع

الرجل المتفوق

قد فشل الكثيرون في الوصول إلى القيادة ليس لعدم تمتعهم بالأفكار العظيمة. ولكن لأنهم لم تكن لديهم قوة الإرادة التي تكفل لهم النشاط الضروري وتجعلهم يغنمون. ويحتاج البطل إلى كثير من الثقة في النفس ليستطيع المثابرة والاستمرار في قضيته.

والناس في هذه الأيام تنفيذيون للغاية. فهم يعيشون حياتهم لإرضاء الآخرين ولا أحد منهم يختار. والمرض الذي يعاني منه وقتنا هذا هو عدم التوجيه الذاتي.

الذي يوجهه الآخرون:

حتى يعرف الإنسان كيف يسيطر على الآخرين؟ يجب أن يعرف أولاً كيف يسيطر على نفسه. ولكن ذلك ليس بالأمر الهين. لأن المجتمع في هذه الأيام يطلب من الإنسان أن يعمل تبعاً لما ينتظره منه الآخرون.

ومنذ أصبح الإنسان اجتماعياً كان الأفراد يمثلون أجزاء من المجموع ثم رجالاً مستقلين بعد ذلك. ولم يصل الكثيرون إلى الاستقلال

حين حاولوا ذلك. وأكثرهم ضل طريقه وقليل منهم من استطاع أن يصبح سيداً لنفسه والفرق بين الصنفين هو قوة الإرادة. والذين لا يستطيعون الصعود إلى السيادة هم. الضعفاء والذي لا يستطيع السيطرة على نفسه لا يصل أبداً إلى السيطرة على الآخرين. ورجل الاجتماع لا يكتفي بذاته لأنه يعتمد على الجماعة في تحديد شخصيته وطريقه.

وأساس القيادة هو مقدرة الإنسان على أن يكون مختلفاً وأن يعمل على اختلاف الآخرين وذلك لا ينبع من ضعفه ولكن من قوته التي تنبع من شعوره بالواجب ومسئوليته نحو نفسه. والرجل الذي يكون نقطة الاتصال بالمستقبل ويكون قادراً على خلق المبادئ والأهداف. هو الرجل المتفوق أو الرجل الحر.

وقد استعمل فردريك ونيتشة كلمة رجل متفوق. بالنسبة للعظماء والرجال بمعنى الكلمة.

لا إنسانية بكل ما فوقها:

كان أحد أهداف الرجل المتفوق عند نيتشة هو إعلان الحرب على بعض الأعمال الديمقراطية والمسيحية. لأن عن طريق الطيبة والحلم والتواضع والشفقة تأسست الديمقراطية. وتقدم المصلحة العامة على المصلحة الفردية وبذلك فقد الرجل إحساسه بالكرامة كإنسان

مستقل. وبذلك فقد كان نيتشة يؤمن بأن الإنسان الذي توجهه ذاته قد اختفى تماماً لأنه بطريقته الخاصة كان يؤمن بالحرية والتجديد والخلق. وبالنسبة له فإن الحياة العظيمة هي الحياة المستقلة عن الظروف وعن أثر اجتماعي. والرجل العظيم هو الذي يشرع بنفسه ويخلق المبادئ.

وقد كان نابليون الثالث مثلاً سيئاً للأمير. لأنه حاول إنقاذ نفسه بأن التجأ إلى الحيل. ولكنه كان قد اكتشف خطأه مؤخراً. وبطل نيتشة يتمثل في بسمارك الذي كان سبباً في انتصار بروسيا على فرنسا وهزيمة نابليون الثالث وقد هزم هذا الأخير لأنه كان لا يتمتع بقوة الإرادة.

ويقول نيتشة: إن الحياة ليست صراعاً من أجل البقاء. ولكنها صراع من أجل القوة والإرادة ليست للحياة ولكنها للقوة. وبذلك فالقوة هي أسمى فضيلة والضعف هو أكبر عار، وما يعنيه نيتشة بكلمة القوة هو التغلب على النفس، والرجل الضعيف هو الرجل الذي يقلل من عذابه، وقليل من الرجال من يستطيع أن يخلق شخصيته جديدة بما أعطاه له المجتمع.

وليصبح الإنسان على ما هو عليه بدلاً من أن يصبح ما يريده الغير. يجب أن يكون ذلك يمثل عملا متطرفا من أعمال قوة الإرادة.

وهذه الطريقة للتغلب على النفس ليست هينة لأنها تتطلب الكثير من النظم القاسية، ولا يصبح الإنسان بطلا إذا كان لا يستطيع التحكم في اندفاعاته.

لا يستطيع إنسان بلا دوافع أن يأتي الخير أو يبدع الجميل. والرجل ذو الدوافع القومية قد يصل إلى العظمة إذا تحكم في دوافعه، فأهم عامل لتحقيق العظمة. ليس أن ينكر المجتمع أو الفرد تلك الدوافع، بل أن يسمو بها بالتحكم التام فيها:

والعملية تتلخص في أن الفرد عندما يتملكه إحساس تتحكم دوافع معينة فيه، يحاول خلق حقيقة ما تحركه ضد تلك الدوافع، وهذه الطرقة تتبلور أحياناً في شكل شعور بالذنب كوسيلة للمعاناة الضرورية، ومقاومة تلك الدوافع والمعاناة منها لن تفقدها قوتها المحركة، ولكن يستطيع الإنسان أن يستمتع بأقوى دوافعه إن هو تحكم فيها وسيطر عليها، وهذا هو موضع التغلب على النفس.

إن الفرد الذي أغرق نفسه في المجتمع. لا يكون على وعي تام بنفسه، فهو تنقصه الوسيلة التي يرسم بها شخصيته أو يدبر بها مصيره، وقد وصف نيتشة إعادة خلق الوعي بالذات هذا في قوله عن جوته "لقد خلق نفسه وأصبح رجل التسامح، ليس عن ضعف، بل عن قوة، إنه روح حرة".

تلك الحرية تظهر قوة إرادة الرجل المتفوق، والحرية هي الهدف الذي يسعى إليه الجميع، ولا يحصل عليها إلا أقلية. هي المقدرة على أن يكون الفرد الإنسان الذي يفضل أن يكونه. لذلك يمثل الرجل المتفوق الفرد الذي يوجه نفسه بنفسه في صورة مثالية، وسنرى فيما بعد كيف أن الرجل المتفوق الحديث. يشبه رجل نيتشة المتفوق الذي تكمن قيمته في ذاته لأنه يصل إلى الهدف الأسمى –الحرية– الذي يتوق إليه الجميع.

ويعني نيتشه بالحرب الصراع داخل النفس كضرورة أولى، بينما لا يعتقد في التغلب على الآخرين إلا كأمر ثانوي، فالفرد نادراً ما ينال الاكتفاء الذاتي بصراعه مع الآخرين لأن هذا النوع من التعاون يختلف اختلافاً طفيفاً عن التعاون لمساعدة الآخرين، ويرى نيتشة أنه لا بأس من أن يكون الرجل المتفوق ظالماً إذا كان هذا يمنحه قوة السيطرة على عواطفه في صورة سامية.

هل كان هتلر رجلاً متفوقاً؟

كتب نيتشة سنة ١٨٧٣ أن العالم يترقب رجلا سيقضي على تقاليد وعادات آلاف من السنين. ويأتي بعادات أفضل منها لتحل محلها، والبطل الذي انتظره نيتشة يمثل الوفاء التام للقوة، أو بمعنى آخر تقديس القوة التام.

كان نيتشة شديد الشغف برجله عندما منح اتجاهه الروحي والثقافي للحركة النازية الفاشستية رغم أنه لم يشغل مركزاً رسمياً فيها، ولكن يسجل دعاة النازية اسم نيتشة كأحد أنبياء دينهم الجديد عززوا امتداحه للحرب والمحاربين، وتوصيته بعدم التردد في خلق مجتمع البطولة والسلطة والجهاد باستخدام القسوة والتعسف لتحقيق أغراضه فقد كان هتلر شديد الاحتقار للضعفاء والأمم الضعيفة.

إن الرغبة الإنسانية غاية في حد ذاتها ولا تتوقف عليها المعرفة والعمل، وأهم فضيلة عند الإنسان هي قدرته على فرض رغبته بالقوة. الشيء الذي يمكن أن يتم على أكمل وجه. إذا لم يعوقه الجدل. وقد اعتقد النازيون أن حكمة الإنسان الكبرى تبدو واضحة في مقدرته على أن يكتشف القائد ويتركه يحكمه والرغبة والعاطفة المتبادلة هما اللتان تقودان الناس لاختيار القائد. ونادراً ما يستخدم القائد العقل ليحصل على موافقة الشعب.

ويتمثل المجتمع عند النازية في الروابط العاطفية الأساسية التي تربط المجموع بقائده. وكان الخطأ الأكبر في القرن التاسع عشر هو خلق وتدعيم الاعتقاد بأن المجتمع يمكن أن يتكون وينظم عقليا بالمناقشات واللوائح. ولأن الطبيعة لا تستند إلى العاطفة ترى النازية ضرورة استخدام القوة لجعلها مناسبة للمنظمة المضبوطة.

كان مبدأ القيادة ذات السلطة المطلقة بالغ الأهمية عند النازية بينما البرلمانية وتسامح المعارضين وحكم الأغلبية وغير ذلك من مقومات الديمقراطية تصبح كلها رمزاً للضعف. وكان هتلر يعتقد أن القيادة القوية ستصل للحكم وتقضي على الأعداء داخل البلاد وخارجها. وتمحو العار. وتعيد لألمانيا مجدها الضائع وفرق هتلر بين الديمقراطية الصهيونية والديمقراطية الألمانية من حيث أن الأولى يحكمها برلمان من المسئولين الضعفاء والانتهازيين بينما يحكم الأخيرة قائد يحمل على عاتقه مسئولية الحكومة. وقال: إن فحوى الديمقراطية الألمانية تكمن في تحمل ذلك العمل الخطير".

عرف الجميع هتلر كرجل ذي عزم من حديد. وعندما قرأ نيتشة مراراً وهو في سجنه انتهى إلى أن تثقيف الأساتذة والقسس المتناقض في الجامعات، لم يكن أساساً لخلق دولة أو كسب حرب انتقامية. ولاعتقاده أن قوة الإرادة أعظم من المعرفة. أعد نفسه ليكون رجل القدر أو رجل المصير. ليكون نابغة يستطيع النجاح بقوة إرادته ورغبته.

لن نعرف أبداً ما إذا كان هتلر هو رجل نيتشة المتفوق أم لا. غير أن البعض يعتقدون أن نيتشة كان سيعتبره مثلا سيئاً لرجله المتفوق. بينما يرى آخرون أن التطبيق العلمي لرجل نيتشة المتفوق في الحياة الواقعية سيظهر الوحش في الإنسان الذي يمثله هتلر.

بعض الرجال المتفوقين في العصر الحديث:

إننا نبحث دائماً عن رجل مثالي بيننا. قد لا يأتي أبداً. ولكننا نتوقعه دائماً. ولكن كيف يبدو البطل المتفوق الحديث؟ ولكي نصور الرجل المتفوق الحديث يجب أن نأخذ بعين الاعتبار بعض المثاليين عند المعاصرين من أصحاب نظريات القوة.

يعتقد الفريد آدلر أن فرويد بالغ في الاهتمام بالناحية الجنسية بينما أهمل أهمية مقاومة الطفل للسيطرة عليه. وشغفه بالسيادة. وهو يرى أن نقصا ما في الفرد. جسمياً أو اجتماعيا أو عقليا. يثير فيه هدف المتفوق في شكل تعويض تعويض برغبته في القوة والسيطرة وعزمه على نيلهما. ومن المعتقد أن مئات من القادة وصلوا إلى السيادة نتيجة للتعويض. ومن هؤلاء كروmويل نابليون. وهتلر. وينتج عن هذا البحث عن القوة اتخاذ طريقة موحدة للاستجابة للحياة.

ويرى آدلر أن نمحو إحساس الطفولة بعدم الكفاية ونغرس مكانه الإحساس بالكفاية والثقة. أن نظريات آدلر في علم النفس تروق لنا لأنها تتركز حول إعطاء الطفل أكثر مما يعطي من الحرية والاستقلال. والمسئوليات في حدود قدراته الجسمية والعقلية.

وأهم اختلاف بين آدلر ونيتشة أن الأول يؤكد أن خطة الفرد للحياة تغرس في طفولته ويشكلها سيطرة والديه عليه أو سيطرته

عليهما. بينام يعتقد نيتشة في وجود كفاح واع من أجل خطة للحياة قد تنتهي بالفرد إلى تكوين شخصية قوية متكاملة. ولكن يتفق (علم النفس) مع الاثنين في أن كليهما يرى الكفاح من أجل القوة في توطيد العلاقات الاجتماعية.

يمثل أوتورانك اختلافاً آخر في مسألة الرغبة في القوة والسيطرة. يرى رانك أن هذه الرغبة تبدو أولاً كمعارضة سلبية أولية ضد إلزام خارجي. مثل أوامر الوالدين. ومقاومة الطفل أي رغبته في المعارضة. تعده لرغبته الاجتماعية التي تتجه نحو الرغبة في الحصول على ما يملكه الغير. هذان الأساسان هما قاعدة المرحلة الثالثة في تطور الفرد ونموه حيث يبدأ في تحمل المسئولية بمحض إرادته.

في حين يرى "رانك" أن هناك ثلاثة أنواع من الأفراد. الفرد المتوسط الذي تنازل عن رغبته وقبل رغبة المجموع. ويشير إليه نيتشة كإنسان يأخذ كل شيء لا يعطي شيئاً. إنسان لا يمكنه السيطرة على الآخرين. بينما يقع هو تحت سيطرتهم التامة. أما النوع الثاني فهو "النيروني" الذي لا يستطيع أن يمتثل لرغبة المجموع أو يعبر عن رغبته هو. أنه لا يسعد بالمجتمع ولا يسعد بنفسه. ورغم أن هذا النوع أقرب إلى الرجل المبدع عنه إلى الرجل المتوسط إلا أنه لا يعبر عن رغبته المبدعة إلا داخل نفسه فحسب.

ويختلف الرجل المبدع عن سابقيه فهو لا يأخذ مثله مما يعطيه المجتمع، ولكنه يكونها من عوامل يختارها بنفسه بعد بحثه الواعي عنها. وهو لا يعتمد على المجموع اعتماداً كلياً. بل يأخذ منه ويعطيه وهكذا يسير الفرد والمجموع معاً. وهناك يختلف الإنسان المبدع عند رانك. عن الرجل المتفوق عند نيتشة لأن الأخير يكون دائماً في صراع مع المجموع، وليس ضرورياً أن يكون الإنسان المبدع عند رانك، أو الرجل المتفوق، عند نيتشة، قائداً اجتماعياً ولكنهما يخلقان القيم والحقائق الخاصة وتلك هي وسيلتهما للتأثير والتوجيه.

تتحدث كارن هورني، أيضاً عن الإنسان النيروني، ولكنها تهتم بموضوع القلق، وهو يختلف عن النقص في أنه رد فعل تسببه نسبة من الخطر الذي يتحتم على الفرد مواجهته ويحاول الطفل الهروب من الشعور بالقلق باتجاهه، إما نحو الناس وإما ضدهم أو بعيدا عنهم.

وتتفق "هورني" مع نيتشة في أن كفاح الإنسان المتوسط من أجل السيطرة ينبع من قوته الفائقة، سواء أكانت قوة جسمية أو نفسية أو اجتماعية بينما يتولد الكفاح من أجل السيطرة عند الإنسان النبروبي، عن القلق والكراهية والشعور بالنقص، لذلك فالنوع العدائي الذي يرغب في السيطرة على الجميع ليس إلا إنساناً ضعيفاً.

نرى مثلاً آخر للإنسان المثالي عند "ايرتش فروم" في الرجل المنتج عند مقارنته برجل السوق، لأن رجل السوق يعتبر نفسه كسلعة تباع وتشترى فنجده على استعداد دائم لتشكيل نفسه وفقاً لأي صفات مطلوبة، ونقص إحساسه بالفردية يسبب إحساسه بالفراغ والوحدة مما يؤدي إلى السطحية، بينما نجد الرجل المنتج قادراً على استخدام قوته وسلطته، قادراً على تحقيق احتمالاته الفطرية، فهو يحاول أن يصبح مستقلا عن الآخرين مع احترام ذاته.

الذي يوجه نفسه بنفسه:

إن احترام الذات من أول واجبات الرجل المتفوق المعاصر، فضميره هو الذي يوجهه ويجعله ينشد النجاح، وهو يتغلب على معارضيه بقوة من عزمه وإصراره، ليس ضرورياً أن يكون قاسياً أو عنيفاً، بل عادة ما يتذوق الفن والعلم والموسيقى. ورغبته في أن يضحي بنفسه من أجل هدف نبيل عظيم. ليست نتيجة إجبار وضعف. بل نتيجة اختيار وقوة. وأهم ما يميز الرجل المتفوق المعاصر مقاييس القيم عنده. وحساسيته في مجالات لا يدركها الآخرون، وتضحيته من أجل أغراض عظيمة. وشجاعته واكتفاؤه الذاتي.

وهو على استعداد لتحمل الألم. خاصة ألم الوحدة، وعلى استعداد لأن يقاسي ويكافح. وبذلك يجد القوة الداخلية والحرية.

وهنا يبدو واضحاً أنه على عكس رجل المنظمة الذي يخضع للضغط الذي يحرمه من ميول العزم الذاتي؛

ويكافح الرجل المتفوق الحديث ضد القضاء على سريته وانفراده بنفسه لأنه يقدر التفكير حق قدره، هذا بعكس المنفذ الذي يخشى الوحدة وما قد يحدث أن هو خلى بنفسه.

إن الرجل المتفوق الحديث قد تغلب على سلطة شبابه واكتسب عوضاً منها جهازه الخاص من القيم، والمقاييس والمعتقدات، التي تخصه كفرد كامل النضج، وهذا ما نعنيه بمجدد القيم. أو مبدعها..

وباختصار، نجد أن تحكم الرجل المتفوق في نفسه وأعصابه، وحياته الاجتماعية، واعتماده القوي على قيمة مقاييسه الخاصة، كل ذلك جعله شخصية نادرة مثالية للغاية في مجتمع منظم.

إلزام القوة والسيطرة:

جاء وضعنا للرجل المتفوق المعاصر على نقيض من الأمير والبطل، فالأمير توجهه القوة لأنه يميل للسيطرة على الآخرين، بينما نجد الرجل المتفوق لا يسيطر على الآخرين إلا عندما يعكس ذلك تحكمه في نفسه وكل ما يناله من سيطرة. وكثير من أمراء اليوم ليسوا إلا باحثين عن القوة "النيرونية" أنهم مجبرون على السيطرة والتنافس

لأنهم ينقصهم التحكم في ميلهم للسيطرة على الآخرين، ومن ثم ينقصهم التوجيه الذاتي.

ويكون الميل للسيطرة قوياً للغاية عند بعض الأمراء. بينما تكون المقاومة ضعيفة لدرجة تجعلهم يعتمدون كلية على الآخرين، وفي بعض الحالات يخضعون لقائد قوي، والقيادة القوية ليست شاملة كافية في مجتمع تتزايد منظماته كمجتمعنا أن الأمير الذي تنقصه قوة الإرادة يضع نفسه في خدمة جماعة يحاول السيطرة عليها، أما الأمير القوي الإرادة فيجب أن يتحكم في ميله للسيطرة، وأن يكون جريئاً شجاعاً مقداماً مستقيما عادلا، لا يعتمد على سياسة تمنحه القوة والسيطرة ولكنه يعتمد على قوة شخصيته مثل تيودور روزفلت.

من الجائز أيضاً أن القائد البطل الذي تنقصه قوة الإرادة قد يخضع خضوعاً تاماً لغرض أو قضية يفقد معها التوجيه الذاتي واحترام الذات. أنه ملزم بالسيطرة من أجل خدمة تلك القضية.

والبطل الذي يتملكه إحساس بأن عليه أداء رسالة معينة مع تحكم تام في النفس سيرى مميزات ومساوئ برنامج أعماله. إنه يرى الثقة والشجاعة والإخلاص إنه قادر على حشد كميات ضخمة من الموارد الإنتاجية التي لا تحطم استقلاله. فقائدنا المثالي هو هذا النوع البطولي الذي تساعده قوة إرادته الكافية على السير في قضيته بلا

تخاذل أو تحطيم لذاته يتخير قضيته وهدفه بمحض إرادته ورغبته ويؤمن بها وليس لأنها تخفي ميله للسيطرة على الآخرين. ولكن لأنها تنبع من نفسه.

ويتطلب منا رجلنا المتفوق ألا نفقد الإيمان بعظمة الفرد وألا نضع ثقتنا في الأنظمة أكثر مما نضعها في رجال عظماء. إنه يسألنا أن نؤكد أن نضج الفرد الديناميكي العدائي وكمال العظماء هما أهم وسائل المنظمة والمجتمع وهدفهما الجوهري.

الفصل الثامن

أبطال بلا صفات مميزة

تجتاح أمريكا مجموعة من الآراء تهدف إلى تحطيم فكرة قيادة البطل، وقد أسهم في أصل نشأة تلك الآراء أصحاب نظريات التحديد أو التصميم الذين يرون أن نهضة أو سقوط المنظمات والأمم ترجع إلى انتقال وتغيير القوى الاجتماعية والاقتصادية. ويرى آخرون التغيير كعملية نشوء. فالتغييرات الصغيرة في طبيعة الموارد، وفي مواقف الأفراد الشخصية تمتد لتخلق العوامل التي تحدد سير الأحداث البشرية.

كلا الفريقين يرى أن ميول القادة المفروضة غالباً ما يعطلها تدخل الحظ والفرص، أو الغباء أو الخوف. كلاهما يرى أن البطل ليس صانعاً للأحداث.

هذه المحاولة لإنكار الكفاح البطولي لا تعني مشروعاً أو محاولة لتحطيم الثقة والإرادة. ولكنها تعني أن جماعة من المثقفين والعلماء والنظريين أصبحوا يؤمنون بنظرية التغير والتقدم "اللاشخصية" وقد نجحت جهودهم لحد جعل كثيرين اليوم يرغبون في الكف عن استخدام لفظ قائد نهائياً هذا رغم أهمية فكرة القيادة البطولية أو قيادة البطل.

إن التفسير البطولي للتغيير نشأ من محاولة إظهار أن للقادة صفة ما أو ميزة –الروح البطولية– تميزهم عن الرجل العادي، واليوم.. طويت فكرة الخاصية أو مجموعة الخواص التي يظل القائد بها بعيداً عن أتباعه.

الذكاء الخارق والقيادة:

رأت بعض الدراسات والمجادلات أن القيادة والعبقرية لا ينفصلان، وفي دراسة تيرمان. لم يكن الأطفال الموهوبون مرتبطين بالقيادة فحسب ولكنهم امتازوا على الأطفال الآخرين في أربع صفات: الرغبة في التفوق، الضمير، الفهم والعقل، المثابرة. ورغم أن الدراسات التي جاءت بعد ذلك أثبتت بساطة العلاقة بين القيادة والصفات السالفة الذكر. أدت دراسة "تيرمان" إلى بدء ربع قرن من البحث في كالعلاقة بين اللذة والقيادة.

في كثير من الدراسات التي أوضحت أن القادة يتمتعون بذكاء خارق كان هناك في بعض الحالات عدد هائل من أناس ليسوا بقادة رغم تفوقهم على القادة أنفسهم. وقد أول ذلك إلى أن الذكاء صفة سلبية مرتبطة بالقيادة. ولكنها ليست أساساً لها. أو أن الذكاء قد لا يكون عاملاً مساهماً للقيادة. إلا أنه في حد ذاته لا يمكن أن يقرر القيادة دون مساعدة صفات أخرى.

وهناك نتائج عديدة بشأن الاختلاف بين القائد والتابع. انتهى أحد الباحثين إلى أنه يبدو أن الجماعة تفضل أن يقودها رجل متوسط، وواضح في المجتمع الديمقراطي أن القائد يجب ألا يكون منفصلاً عن الجماعة. ويرى باحث آخر أن أية زيادة في الذكاء تعني زيادة في حكمة الحكومة. ولكن الشعب يفضل الحكم السيئ بوساطة أناس يستطيع فهمهم ويتضح خطأ ذلك الرأي من حيث أنه لم يثبت بعد حقيقة أن أية زيادة في الذكاء تعني حكومة حكيمة. وذلك لسببين: أولهما عدم ضرورة وجود علاقة بين الذكاء والقيادة. وثانيهما: أن الإنسان عندما ينال مناصب القوة والسيطرة لا يسود الذكاء أفعاله دائماً.

وأكثر ما يهم بشأن احتمال كفاح الذكاء الخارق ضد القيادة. أن تلك الأقلية المثقفة الذكية قد تخدم عمل القيادة. بمعنى أن قلقهم وغضبهم قد يمنح القادة الرسميين أساساً لرد الفعل أو قد يوجههم إلى شيء ما ويمكن أن يكون دور تلك الأقلية أن تخلق غضباً وقلقاً بين المجموع يكفيان لمنح القيادة الرسمية هدفاً إيجابياً يتعلق بقضايا الشعب.

ومن الجائز أن هذه الأقلية التي تمثل الاختلاف بين الذكاء الخارق وبين الذكاء الكافي للقيادة قد يؤدي إلى خطأ ظهور الذكاء البالغ الذي قد لا يفضل على ظهور القيادة القوية. وتميل أقلية

العلماء إلى إتباع المثالين الأصليين. وتؤمن بالذين يعملون ويستجيبون لقوانينها العملية، وبقدر ما يبين هذا النوع من التأثير طريق وشخصية مجتمعنا يكون الذكاء الخارق سابقاً لضرورته.

إن فشل طريقة المواجهة في فرض القيادة يبدو واضحاً في عجزها عن إدراك أهمية الذكاء الخارق للتغييرات الرئيسية في اتجاه وشخصية المجتمع. فشلت تلك الطريقة في اكتشاف نوع القيادة التي وضعتها نظرية البطل، ورغم ذلك يكف كثير من الباحثين عن أن ينتهوا إلى أن القيادة ليست وثيقة الصلة بالذكاء. لذلك يمكن أن تنتج عن تدريب البعض على المهارات والأنظمة الفنية التي تحقق السيطرة على الآخرين.

القيادة والمعرفة:

إذا كانت القيادة تختص بمشكلات الإنسانية، فلابد أن بعض هذه المشكلات تتطلب ذكاء أكثر مما تتطلب مشكلات أخرى، وقد افترضت أكثر الدراسات السالفة الذكر أن الذكاء فوق المتوسط يوجد حيث توجد القيادة، ولم تفترض أن ذلك الذكاء قد يخلق القيادة رغم وجود العلاقة بينهما.

إن معرفة كيفية إنجاز الأعمال في عالم العمل والسياسة اليومي. تنسب إلى القيادة، وترى ست دراسات على الأقل أن الابتداعية

والأصلية والخيال والبناء من خواص القيادة، كما تشير دراسات عدة إلى أن مقدرة القادة على اتخاذ قرارات سليمة دون كثرة تفكير سابق كعامل هام في القيادة.

وترى الدراسات أن هناك روابط بين الذكاء وانجاز الأعمال العلمية والثقافية، وبين القيادة من ناحية ما ولكن تلك الروابط لا تفسر القيادة.

قادة بلا شخصية:

اختصت الدراسات السالفة الذكر بظاهرة القيادة ذات الصفة المميزة فقد درست القيادة كظاهرة لمجموعة صغيرة من العلاقات. أما القيادة كما عرفناها هنا فلم تكن تستعمل دائماً. كان يخلط أحياناً بينها وبين مهارة التنفيذ وغالباً ما كان التأثير الحقيقي للقائد ليس هدفاً للدراسة، ولهذه الأسباب نشأت صعوبة التقييم واستند البعض إلى هذه الصعوبة في رفضهم نظرية البطل.

وأمكن التغلب إلى حد ما. على وضع وسائل لقياس الخواص غير العلمية وذلك بالاعتماد على تعاون الرعية. استمر البحث وراء اكتشاف مفتاح القيادة. استخدمت بعض الدراسات الأولية موضوع السيادة أو السيطرة. وإن الدراسات التي تشير إلى عملية الحاجة إلى السيادة والسيطرة لم تحن القبول دائماً. وعبر طلاب المدارس العليا في

دراسة ما عن تفضيلهم لقيادة يمكنهم حفظ النظام دون أن يكونوا أسياداً. ويبدو الشغف بالسيادة في بعض الأحيان في طرق حصيفة للسيطرة على الناس كما نرى في الأمير. ولكن لا ترتبط السيادة بالعدوان دائماً.

ورغم وجود علاقة بين القيادة والسيادة في دراسات "ستودجيل" التي تتناول موضوع السيادة. فسر "ستودجيل" و"جيب" تلك الدراسات على ضوء صعوبة التعريف. ورأيا أنه ليس ثمة برهان واضح على اعتماد أو توقف القيادة على الحاجة إلى السيادة والسيطرة:

كان هناك ما يشير إلى أن قادة المواجهة مثل رجال السياسة. والقادة الدينيون. والضباط الحربيون. يتميزون بالرغبة الواضحة في إلغاء الآخرين وشغل محلهم. وأثبتت إحدى الدراسات الكلاسيكية أن المنفذ الناجح ينال الإحساس بالرضا من العمل أكثر مما يناله من التفكير في إنتاج كامل. وعلاوة على هذه الرغبة في إنجاز الأعمال يوجد عند المنفذين الناجحين الرغبة في التقدم المضطرد وكثيراً ما يكافحون من أجل مسئولية أكبر. ويحسون بالرضا عند إتمام عمل ما. وهذا يوضح رغبتهم في أن يستدل على شخصياتهم بالقوة التي تنتج عن برامج ومسئوليات كبيرة.

وقد يكون عند هؤلاء المنفذين الدافع لإنجاز وإتمام الأعمال.

ولكن ليس ضرورياً أن يكون لديهم الطموح للوصول إلى مراكز القيادة.

والثقة بالنفس عنصر هام في مشكلة الإرادة. ويبدو أنها مثل السيادة قد نسبت إلى القيادة. فالثقة بالنفس تمنح القائد طبع المهارة والقوة الشيء الذي يعينه هو وأتباعه على حل المشكلة التي هم بصددها.

وقد اقترح "كارل يونج" العالم النفساني وجود نوعين من الشخصيات النوع الأول: هو الذي تبقى ميوله داخل نفسه وتفكيره. بينما تخرج ميول وآمال النوع الثاني إلى البيئة. ويبتعد النوع الأول عن الاتصالات الاجتماعية بينما يبحث عنها النوع الثاني ويستمتع بها.

وكان ثمة علاقة واضحة بين النوع الثاني والقيادة في دراستين فقط. كان ما تضمنته تلك المقاييس بالغ الأهمية فأثار ذلك تساؤل جيب الذي أبرز احتمال أن تأثير القيادة الحقة لا يمكن التعرف عليه في حدود الصفة الشخصية. وأن عقد انتخاب للقيادة يركز الانتباه على صفة مناسبة قد تكون بين أشياء أخرى. لذلك من الجائز أن الانتخاب الديموقراطي هو خلق فرصة لذوي الاحتياجات الاجتماعية ليعبروا عن أنفسهم.

والمؤانسة أو حسن المعاشرة والقيادة هما الشيء نفسه تحت ظروف خاصة. وقد ثبتت حقيقة ذلك في مجموعات معينة من الأطفال. ووجد في مجموعات معينة من الشباب في سن المراهقة أن الشغف بالمصاحبة في التجمع الاجتماعي يميز القيادة من الأتباع. ولخص (ستودجل) ما كتب عن حسن المعاشرة أو الحذق. ووجد في مواقف مختلفة عدداً من الروابط بين هذه الصفات وبين القيادة ولكن لم يمح أحد تلك الروابط غموض "من هو القائد"؟

* * *

رغم أن قليلاً من الصفات المميزة كان على ارتباط بالقيادة. إلا أن تلك الصفات لم تفسر أو تشرح معنى القيادة.

حاول "سميث" و"كريجر" وضع مقاييس للقيادة على ضوء مؤلفات أفلاطون وماكيافيللي. وكان التلخيص الإجمالي هو آخر محاولة لأن تنسب النماذج التاريخية المختلفة للقيادة إلى مقاييس إمبراطورية.

إن اختلاط الصفات المميزة. وعجز التقارير عن إيضاح غموض القيادة لم يقلل من روح التفاؤل عند هؤلاء الملخصين. لقد اعتقدوا أن القيادة ليست أكثر غموضاً من الشخصية. وناشدوا كثيراً من العمل في ميدان الشخصية والقيادة. وفي عام ١٩٤٠ ظهر تلخيص آخر في الأدب يحمل تسعاً وسبعين صفة تتعلق بالقيادة.

في ذلك الحين بدا أن هناك عدة أسباب لفشل دراسة القيادة التجريبية في إيجاد صفة عالمية للقيادة. فقد اقتصرت الدراسة على من هم في المدارس والكليات. ولم تعمم على أفراد آخرين قد يختار القادة من بينهم. كما أن تحديد ميدان تلك الدراسات جعلها تبدو ضد صفات القوة وفي صالح الصفات العلمية والاجتماعية علاوة على التفاوت الواضح بين الدراسات التجريبية. كما أن قائمة صفات الشخصية لم تتضمن أبداً الصفات غير المرغوبة في أمراء ماكيافيللي.

رغم ذلك استمرت الأبحاث في إضافة صفات أكثر. ورأى ويليام جينكينز أن صفة واحدة أو مجموعة صفات لم تفصل لتميز القائد عن أعضاء مجموعته. وإنه لم يكن ثمة تقدم في تطور معايير السلوك. أو في إيجاد عمل واف لتعريف طريقة تدل على القيادة بغض النظر عن صفات مميزة للقيادة.

كانت مدلولات الأبحاث محيرة للغاية. وجد "بارتريدج" في خلاصة بحثه ارتباطاً بين الذكاء والقيادة. ولم يجد "سميث" و"كريجر" اختلافاً ذا أهمية بين القادة والأتباع في الذكاء والطول والوزن. وذكر بيرد أن تكرار عدد ضئيل من الصفات كان كافياً للإشارة إلى صفات عامة للقيادة. ولم ير "جينكنز" أن القدرة العلمية تنسب إلى القيادة ولكنه رأى أن القادة في ميدان معين كانوا في حاجة إلى كفاية عامة أو

فنية في ذلك الميدان. أما "ستودجل" فقد أسفرت دراساته العديدة عن بعض صفات مرتبطة بالقيادة وهي المقدرة (الذكاء- التسامح- البلاغة أو القدرة اللغوية- الابتداعية وإصابة الحكم). النجاح (التلمذة. والمعرفة) المسئولية (الاستقلال- المثابرة- الثبات- الثقة بالنفس والرغبة في التفوق) المساهمة أو المشاركة (المقدرة الاجتماعية. التعاون والاجتهاد والكد والمرح).

ظهور أصحاب نظرية المواقف والظروف:

فشلت الأبحاث الخاصة بالقيادة والذكاء في قياس الصفات والاختلافات الفردية. وقد يثبت يوماً أن القيادة لازمة ثقافياً. ولكن فشل هؤلاء الباحثين في الاتفاق على بناء ثقافي يشير إلى القيادة بالإضافة إلى صعوبة تحديد ما هو أكثر أهمية وما هو أقل أهمية من صفات القيادة. ورأى "جولدمز" أن هناك خطأ آخر يتمثل في أن دراسات صفات القيادة لم تفرق بين الصفات التي يسرت الطريق للقيادة وبين الصفات التي ساندتها.

ومن الجائز أن سبب الفشل أن نظرية الشخصية ذاتها لم تف بالغرض فقد فشل "كروجر" في أن يلاحظ أن الشخصية لم تكن أقل غموضاً من القيادة نفسها.

أقر من قاموا بالتلخيص والإجمال أن بحثهم يبين أن القيادة

تتوقف على موقف معين. ولكثرة الصفات التي ارتبطت بالقيادة كان ذلك يعني اختلافات صفات القادة في بعض المواقف عنها في قادة في ظروف أخرى.

ورغم معرفة أهمية الموقف والظروف منذ أيام أفلاطون. وجدت مختلف المجادلات لتصف وجهة نظرية "المواقف الجديدة" ولم تنكر هذه الطريقة الجديدة أهمية الصفات. ولكنها أكدت أن الموقف ساعد على تحديد الصفات البالغة الأهمية.

وبدلاً من الاعتماد على الصفات الفردية في تفسير أسباب أن البعض قادة والآخرين أتباع. دون التفات إلى الظروف. اعتمد على الاختلافات الفردية لتفسر. لماذا كانت مواقف معينة إيجابية ومطابقة لصفات معينة في القيادة. بينما لا يحدث ذلك بالنسبة لمواقف أخرى. بذلك أنكر أصحاب نظرية المواقف تأثير مساهمة الفدر في الأحداث بدلاً من أن يعترفوا بها.

وانتهت محاولة إفساد نظرية البطل. ولكن حتى منتصف القرن التاسع عشر كان هناك اعتقاد سائد بوجود ذكاء ما أو موهبة للقيادة. تدفع صاحبها وتسيره في الميدان، بغض النظر إلى حد ما، عن المواقف أو الظروف.

وليس الاعتقاد باحتمال ظهور فارس في الأفق أمراً هيناً، رغم

ديموقراطيتنا الجيدة التأسيس. فعلى ضوء حالة البحث الحاضرة، قد يلاقي هذا الفارس علماء اجتماع لديهم شواهد تثبت عدم الحاجة إليه. أو أن الظروف لا تطابق شخصيته. هذا الاحتمال يثير التساؤل عن مقدار الأفكار أو الإثبات الذي يقوم به العلم.

ولا يفسر تاريخ منظمة أو مجتمع بسرد عدد ضئيل من الشخصيات البطولية مثل قيصر الذي كان ميلاده مصدر عظمة الإمبراطورية الرومانية ولكن مما لا شك فيه أن الرجال يعينون على صنع التاريخ، وأن البعض يفعل أكثر مما يفعل الآخرون، إن بطلين مثل "هوفر" و"روزفلت" يختلفان وفي مثل هذه الاختلافات تكمن القدرة على صناعة التاريخ، تلك القدرة التي بدونها تركد المنظمة والمجتمع.

الفصل التاسع

رجل المجموع

ما الذي جعلنا ضد البطولة في هذا العصر؟

الإجابات على هذا السؤال عديدة. هناك اتجاه لإزالة القائد البطل ليحل محله المنفذ الذي لا يرى القوة كامنة أساساً في نفسه. بل في المجموع أو المنظمة. واعتقد كثيرون أن حركة العلاقات الإنسانية بدأت من كثرة تأكيدنا في الحاضر أن قوة الجماعة تفوق قوة الفرد وأن تأثير القيادة الفردية محدود.

تغيرت طرق البحث. وأخذ الباحثون في اعتبارهم العوامل الجماعية والفردية وبدأ واضحاً أن المجموع عمل سريعاً وبشكل فعال على حماية نفسه من التأثير الداخلي لعاداته ونمط عمله. ومن التدخل الخارجي.

لقد قيد المجموع إنتاج الأفراد بالضغط الاجتماعي على الذين فاق إنتاجهم معدل الإنتاج الجماعي الواضح. هذه العوامل وغيرها أدت إلى ان التون مايو وزملاءه ركزوا انتباههم على تنظيم الهيئة (المجموع) ومشكلات علاقة المشرفين بالمرؤوسين ونظام الاتصال داخل الهيئة. علاوة على دوافع ومواقف العمال.

استطاع "مايو" أن يرى في كل جانب زيادة الصراع وانحطاط الحضارة ورأى فحوى المجتمع السليم متحرراً نسبياً من الصراع ومستقيماً بالتنظيم السليم توقف على إحساس الفرد بعمل اجتماعي. بمعنى أن التعاون التلقائي أكد ضرورة إحساس الفرد بأن عمله ضرورة اجتماعية.

ووجد مايو أن التعاون التلقائي قد اختفى. إذ أن التنظيم المادي والفني كان أسرع نموا من التنظيم الاجتماعي. وفقد الفرد البناء الذي يرشده إلى علاقته العملية بالمجتمع فأصبح غريبا عنه.

إن حب الحياة والتعاون يجب أن ينبع من النفس. ولكن حيث أن قوة التقاليد قد ضعفت اليوم. نرى مايو. يعترف بأنه لكي نبدأ يجب أن ينظم المجتمع بحزم. لنصل إلى هذا النوع الضروري من التعاون. ولكن لا يمكن تحقيق هذا التخطيط المقصود للتعاون بالقرارات الحكومية. بل يمكن أن تتم هذه العملية خلال تطور وتقدم نخبة القيادة داخل المنظمات الخاصة والصناعية في مجتمعنا. قد تدرب صفوة القيادة هذه على المسئولية الاجتماعية والحساسية النفسية لتولد التعاون التلقائي الذي يعتقد مايو أنه يمثل المنظمة الاجتماعية السليمة وتلقب تلك النخبة بالقادة.

ويرى مايو أن المنفذين يستطيعون تنظيم الإنتاج بأدنى ممارسة

للسلطة وبأقصى رعاية لرضاء وإسهام الفرد في العمل. بذلك يتضح أن وحدة مفتاح المنظمة كانت الهيئة العاملة الصغيرة. التي قد تصبح المصدر الحقيقي للسلطة والقيادة بدلاً من السلطة الفردية والقيادة الفردية في الإدارة التقليدية.

ظهور التثقيف:

أصبح موضوع العلاقات الإنسانية مصدراً لافتراضات مثمرة خاصة بمشكلات البشر في مجتمع صناعي. لقد أدى مباشرة إلى انبثاق ميدان جديد للبحث الاجتماعي يدعي علم الاجتماع الصناعي. ولم يكن الكثير من آراء مايو. جديداً على التاريخ. فقد قدم تشارلز كمولي طريقة المجموع الأولية في أدب علم الاجتماع قبل مايو بربع قرن على الأقل. ويجوز تفسير نظرية مايو كبناء إطار لحياة هيئة أولية في مجتمع صناعي.

وقبل "مايو" بحوالي نصف قرن. كان تبويب تونيس. يشبه تبويب مايو من حيث التناقض بين المجتمع التقليدي والمجتمع المطابق. وذهب مايو إلى أبعد من التبويب والوصف ووضع نظرية ديناميكية عن الشخصية حيث تلعب الحاجة إلى العاطفة والحماية دوراً بالغ الضرورة في السلوك.

ومن بين علماء الاجتماع. طبق وارتر "افتراضات مايو. في

محاولته تفسير اضطراب طويل الأجل في مصنع في نيوبري بورت. فقرران تفكك روابط الهيئات الأولية بين المراكز المختلفة والزعامة الفنية والإدارية في المصنع وأبدلهما بسلطة رسمية بيروقراطية كانت من أسباب الإضراب الأساسية وانتهى "وارتر بموافقة مايو على أنه لا يمكن تحقيق اتحاد وتكاتل الهيئة في هذه الظروف.

تعهد علماء الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي بالدراسات الواسعة عن تكاتف واتحاد الهيئة الصناعية. وتضمنت بعضها دراسات. "رتسيز ليكارت" الذي اكتشف الدور الذي تلعبه مصانع الهيئات الأولية في تحديد درجة ومعدل تقبل التغيير.

وجمع ليكارت. خلاصة هذه الدراسات تحت عنوان مراقبة (إدارة) فعالة عملية تثقيفية نسبياً.

وانتهى إلى أنه لكي يكون للقائد أثر فعال يجب أن يطابق سيره وتصرفه الآمال ويؤمن بالقيم والعلاقات بالآخرين بما في ذلك الرؤساء والمرؤوسين. لذلك لا يمكن إيجاد قواعد وقوانين معينة للقيادة يؤمل أن تعمل جيداً في كل الظروف والمواقف. وهذا يعني حساسية القائد لآمال الآخرين. بل أبعد من ذلك. يجب على كل منظمة. لكي تخلق الظروف التي تلائم القيادة الفعالة أن توجد الجو الذي يعين الأتباع ويشجعهم على المساهمة بتعظيم إنتاجهم.

تبع ذلك أن بدأ أصحاب العلوم النظرية في تدريس مناهج عن العلاقات الإنسانية في الجامعات لإعداد خريجيها لتحمل مسئوليات الصفوة الإدارية كما وصفها مايو. وأصبح موضوع العلاقات الإنسانية أساساً يعينهم على ترك أبراجهم العاجية: واتخاذ مركز مرموق جدير بالاحترام كملحقين بشركة إدارية.

إن فشل الإدارة العلمية ونماء قوة العمل المنظم. وزيادة الشغف بالديمقراطية ومقاومة العمال للتغيير. كل ذلك سبب ضغطاً هائلاً من أجل بناء تنظيمي أقل تعقيداً. ومن أجل قيادة إدارية أكثر تمثيلاً. ورغم عدم فهم النخبة التنفيذية لعبارة "التعاون التلقائي" فهما كاملاً أحس رجال الأعمال أنه لا يزال في الإنسان العادي رغبة إنسانية جامحة للعمل التعاوني. ويمكن الانتفاع بهذه الرغبة عن طريق تدريبات ذكية.

وشغل البعض بالتدريبات على القيادة والعلاقات الإنسانية بنسبة هائلة أصبح معها هذا التدريب دواء لكل داء ويحتمل أن يكون لقب المنفذ الرئيسي للعمل ونائب رئيس العلاقات الإنسانية، هو بلوغ حركة العلاقات الإنسانية أوج عظمتها.

تعرضت نظرية العلاقات الإنسانية للنقد اللاذع سنة ١٩٥٨ وحيث كانت تطبق بكفاية كان هناك دائما رد فعل مختلط. وكانت

شركة من أكثر الشركات تطويرا لنظرية القيادة لمايو وقد اتبعت في ذلك برنامجا معينا مبنيا على أن يقوم مستخدموا الشركة بتثقيف ألف من خريجي الكلية في مناهج وضعت حول نظرية مايو في العلاقات الإنسانية أثناء ذلك البرنامج يكون المتدرب تحت الفحص الدقيق لقياس مقدار نجاحه بالامتحانات والاختبارات الشخصية وطرق أخرى. ويتعلم المتدرب العلاقات الإنسانية عن طريق العمل كما يتعلمها بالتلقين والدراسة وهناك برنامج آخر للتدريب على اتصالات الفرد الماهرة برؤسائه. والهدف العام وراء هذا البرنامج أن يرى المتدربون أنفسهم كمديري المستقبل الذين لن يستوقوا مرؤوسيهم بل يحثونهم.

فعندما يصبح أولئك المتدربون أعضاء في المنظمة سيمارسون اجتماعات أسبوعية واجتماعية منتظمة للمستخدمين على جميع المستويات واتصالات فردية. والقرارات السريعة والنصيحة وإجابة الأسئلة بعناية تامة. ييسر أمر العلاقات بين المرؤوس ورئيسه المباشر والغرض من كل ذلك هو إيجاد علاقة جماعية أساسية بين الرئيس والمرؤوس يساندها اهتمام الشركة بمستخدميها عن طريق الاتصالات المباشرة بالمستخدمين بالإضافة إلى اتصالات الرؤساء المباشرين.

والهدف العام لبرنامج العلاقات الإنسانية. أن تمنح الشركة

صفات الصداقة والتبصر والعدل والكفاية لمستخدميها. ولم يكن تطبيق نظرية مايو– كما يراها البعض. إلا محاولة لتغطية نظام السلطة المطلقة ليتقبله الأعضاء التابعون الذين يميلون إلى الديموقراطية. فهذا البرنامج يمنح قوة البصيرة التي تجعلها تقرر القيم التي في صالح المستخدمين والتي هم في حاجة إليها. وبغض النظر عن معارضة الاتحادات أو اللجان أو أية هيئات أخرى يعنيها الأمر.

نقد المهندسين الاجتماعيين:

قام "ويليام وايت" بنقد العلاقات الإنسانية وكتب سلسلة من المقالات تتناول مشكلات الاتصال. وتضمن تطبيق العلم الاجتماعي على المشكلات الاجتماعية أسبقية مساهمة الهيئة. حيث يجد "هوايت" موضوع إخضاع العواطف الإنسانية وتوجيهها لتوافق الأوضاع. وأهم أسس تعليم طرق المشاركة هي العمل لا التفكير. وعندما يتعلم الأعضاء أن يسهموا في الهيئة يقيمون على فترات أثناء اليوم وآخره لمعرفة مقدار تعلمهم النزاهة والاستقامة. ويرى هوايت أن هذا سيساعد أخيراً على تحرر السياسة الأهلية من الحكم الفردي.

ويتحدث هوايت عمن يقوم بهذا التدبير. ويهتم بالدور الذي تلعبه صفوة العلم الاجتماعي في محاولة تثقيف وتنوير القيادة العامة. ويرى أن الدوائر المتقدمة لم تعد تستخدم تعبير. المهندس الاجتماعي

"واستعاضت عنه "بالعالم الاجتماعي" الذي لن يفعل الكثير بشأن التخطيط ولكنه أساساً يشخص المجتمع ومشكلاته. أي أن القائد الكامل سيحل محل قائد العمل.

وينزع كثيرون لمنح الإخلاص الكلي والحزم للهيئة والمنظمة. إذ يروا في ذلك نهاية الرجل المستقل. ويرى كلارك كير أن كثيرين يعتقدون أن أمريكا محصنة ضد "الكلية" التي يعني بها كلارك: طلب الوفاء والولاء الكلي للمنظمة سواء كانت تلك المنظمة ولاية أو كنيسة أو هيئة أو اتحاداً تجارياً. وهو يرى أن مشكلة الشباب في إحدى المنظمات الضخمة وبخاصة الهيئة والاتحاد– هي تثبيط عزيمته بحقيقة أن العمل والمهارة أو الموهبة لا يقرران النجاح وحدهما. بل لابد من الولاء والوفاء للمنظمة.

إن "كير" مثل "هوايت" عزى الشيء الكثير إلى عمل علماء الاجتماع الصناعي الذين يرون أن اختبار إنجاز الأعمال لا يكون بقدر الكفاءة ولكن بمقدار الثبات. ولم يكن ذلك بالنسبة للفرد فحسب. بل ومنظمة العمل ذاتها. وعلى النظام الصناعي ومن ثم المجتمع. أن يكونوا وكالات تمثيل متجمعة. وعلى الأعضاء أن يعملوا من أجل خيرهم بقيادة كريمة.

ورأى البعض أن صورة التدبير والممارسة الخاصة بقادة العلاقات

الإنسانية قد ظهرت بسبب الإصرار على المهارات. ويرى مالكولم ماك تير. مدير عدد من الهيئات أن العلاقات الإنسانية قد أضحت في تطبيقها منافية لكرامة الفرد وأنها أصبحت بالنسبة لكثيرين طريقة فنية للتآمر على الناس.

رجل المنظمة:

تضمن "رجل المنظمة لهوايت" أهم نقد لمنفذ اليوم. فالفرد الذي وصفه لا يعمل من أجل المنظمة فحسب. بل ينتمي إليها قلباً وقالباً. ويرى هوايت أن المنفذ في حاجة إلى علم وفلسفة ليمول مبادئ شركة الأعمال إلى فضائل. ونادى هوايت بمجموعة من الآراء تجعل ضغط الشركة ضد الفرد قانونياً وأخلاقياً. وأطلق عليها "فلسفة اجتماعية" ولكنها يمكن أن تدعي "فلسفة المنظمة" وأهم اقتراحاتها ثلاثة. إيمان بالمجموع (الهيئة) كمصدر للتجديد والابتكار. إيمان بالتخصص كحاجة ملحة للفرد. وإيمان بتطبيق العلم للوصول إلى التخصص ويمكن تفسير ذلك بأن الفرد وحده في المنظمة أو المجتمع، وهو لا يعني شيئاً طالما كان في عزلته عنها إلى أن يندمج في المجموع حيث يساعد على الإنتاج. لذلك يجب ألا يوجد صراع بين الإنسان والمنظمة. ذلك الصراع الذي هو في الحقيقة سوء تفاهم وتصدع في الاتصالات. وبتطبيق الطرق العلمية على العلاقات الإنسانية نستطيع أن نستأصل

هذه العقبات ونخلق توازناً تكون فيه غايات المنظمة وغايات الفرد واحدة لا تختلف.

ميز هوايت بين المدير والقائد الذي كان رجال العلاقات الإنسانية يعتبرونه منفذاً لنظام المنظمة أكثر مما هو قائد. والاختلاف يبدو واضحاً في إن المدير فرد يليق بالمنظمة ويأتمر بأمرها. أما القائد فهو الذي يمنح التوجيهات ويرسم شخصية تلك المنظمة. وأشار هوايت إلى أن القوة الدافعة أو الديناميكية لا تكمن في المنظمة ذاتها. بل في الفرد. وهناك خطر بالغ في الاعتقاد بأن للمنظمة المقدرة على خلق تلقائية التعاون.

ويرى هوايت أنه رغم أن المنظمة كانت ذات منفعة كبرى للفرد إلا أنها الآن تسلبه السلاح العلمي الذي يقاوم سيطرتها عليه. فهي تجعله يحس أنه جزء صغير منها. وكما يصنع الإنسان المنظمة يستطيع أن يغيرها. فرجل المنظمة هو الذي وضع تلك الأحكام وذلك للضغط على الفرد. وهو الذي يستطيع إيقافها لذلك نحن في حاجة إلى رجال أكثر يستطيعون أن يحاربوا المنظمة ويعيشون فيها على حد سواء.

ولا يمكن أن يتم إلغاء سيطرة المنظمة على الفرد بمجرد الإشارة إلى ما هو خطأ فيها. فقاعدة الخبرة الاجتماعية تبين أن الناس لا يلقون بمجموعة قيم إلى أن يجدوا مجموعة أفضل منها. وهذا يعني

ضرورة خلق قيم جديدة أو إعادة تثبيت القيم القديمة محل القيم الحالية.

وللقضاء على ضغط المنظمة لابد من ظهور رجل متفوق يستطيع فرض إرادته في كثير من نواحي الحياة. ولا يتأثر بالتوافه ويعظم من شأن العظيم، والأمور الجسام. ويجب ألا يعر الضغط الاجتماعي والرأي العام أي اهتمام. بل عليه أن يكون صلباً قاسيا.. حكمته أن يحث الناس على أن يعملوا متضامنين ولن يستطيع فرد معتمد على نفسه أن يجيد عمله بمفرده.

وليس ثمة شك في أن ظهور مثل هذا البطل سيكون علامة بدء عودة الشجاعة والإخلاص. ولكن لكي يدرك هذا البطل النجاح. عليه أن يجمع بين حكمة البطل عندنا وقوة إرادة رجلنا الحر. الرجل المتفوق. إن هذه الصفات نادرة ومن الجائز أن تكون الصفات ذاتها هي التي نادى بها النقاد "كير" و"هوايت" و"فورم".

الهيئة (المجموع) أداة الأمير الرئيسية الحديثة:

إن سرعة امتداد بناء الإدارة تقلبت على كثير من المنفذين ومن ثم فقدوا ميلهم للتوجيه الذاتي ورغبتهم في القيادة. ويحاول المنفذ أن يتغلب على الإحساس بفقدان القوة بأن يحصل عليها عن طريق الاستيلاء على شخصيته بالهيئة والمنظمة.

ومع إشاعة مبادئ العلاقات الإنسانية. نجد أن عمل البطل أساساً هو بناء نظام وظروف للعمل ليحصل على أكثر ما يمكن الحصول عليه من الناس ويجعلهم يحسون أنهم مطمئنون وآمنون ولكنه لا يستطيع أن يفعل ذلك مع وجود سلطة مركزية قوية. لذلك يجب أن يخفي قوته وسلطته في شكل نصح ومعونة دقيقة واتصال مقنع.

باختصار، سيكون عمل البطل مقاومة الغربة أو الأبعاد التي ستسيء بكل تأكيد، ما لم تمارس مبادئ العلاقات الإنسانية بمهارة وفطنة بالغة. وهذا هو أمل برنامج العلاقات الإنسانية. ومن الجائز أن يأتي المستقبل بأبطال يؤمنون بهذه الرسالة كواجبهم الفردي.

وهنا يصل إلى احتمال أن البطل قد يكون أميراً متنكراً. فالمنفذ الذي يكافح من أجل الوصول إلى القمة لا يفعل ذلك في الواقع من أجل المنظمة بل من أجل نفسه. وأغلب الرجال الذين تجذبهم القمة في هيئاتنا الكبيرة يسيطر عليهم الدافع للوصول إلى المكانة والسيطرة والثراء. إن الأقلية التي وصفها هوايت وفروم وكير. ليست إلا أمراء مسيطرين يحسون داخل أنفسهم بعظمتهم وتفوقهم على الهيئة. وكذلك الرجال الذين تعتمد عليهم الهيئة فعلاً. حقيقة أن احتياجات المنظمة الكبيرة المعقدة تتطلب منهم أن تكون اتصالاتهم أكثر وأفضل وأن يسدوا النصيحة ويصغوا إليها. وأن يحسنوا استخدام الطرق الفنية

الاجتماعية من أجل الخير العام ولكنهم ليسوا أقل بحثاً عن القوة والسيطرة عما كانوا قبل بدء حركة العلاقات الإنسانية التي مكنتهم فعلاً من بدء الانتقال من طرق ماكيافيللي شبيه الأسد. إلى مجموعة من الطرق الفنية أكثر حذقاً ودهاء "شبيه الثعلب".

وضع متحمس العلاقات الإنسانية أسبقية الهيئة كعقبة أمام المنفذ عليه أن يتغلب عليها ولكنهم منحوا الأمير وحدة ملموسة مناسبة. يستطيع بها أن يحقق آمال الفردية وذلك بتقسيم المنظمة الضخمة إلى عدد من اللجان والمؤتمرات والهيئات الصغيرة الرسمية وغير الرسمية. وقد ساعد هذا بدوره على انتقال تكتيك القوة والسيطرة من ميدان العلاقات الفردية إلى ميدان أوسع. وأكثر فاعلية هو ميدان العلاقات الجماعية أو علاقات الهيئة. لذلك لا يزال الأمير أميراً رغم القضاء على كثير من حيلة الفردية. ويرى نقاد العلاقات الإنسانية أن يحرم الأمير من الهيئة التي تحولت من عقبة إلى نعمة مقنعة. وأن الأسبقية لابد أن تكون للفرد. وعلى الهيئة أن تترك المجال لموارد الفرد الديناميكية المجددة.

بعد سنين طويلة من المقاومة. نرى المنفذ الأمريكي يستخدم الهيئة كوسيلة رئيسية لينال ويصل إلى السلطة والاحترام والشهرة وحيث أن المنفذ لن يسلم بترك الهيئة يجب أن يوجه طموحه داخل إطار علاقات الهيئة.

وسيظهر المستقبل استغلالاً أكبر للعلاقات الإنسانية وتأكيد أكبر للموارد الإنتاجية للهيئة ما لم يظهر أفراد متفوقون في القوة ليبينوا كيفية الحياة داخل منظماتنا الضخمة دون أن يفقدوا البطولة والتوجيه الذاتي. إن مأساة اليوم هي أنه مع وجود عدد كاف من الأمراء. ورغم شعورهم بالتفوق على الهيئة إلا أنهم في الواقع ليسوا كذلك لأنهم في مسيس الحاجة إلى المجموع. إن القليل منهم لديه من قوة إرادة الرجل المتفوق ما يكفي لإزالة ذلك القناع واكتساب الاحترام والمكانة التي تصدر عن كونهم رجالاً أحراراً.

الفصل العاشر

عودة ميلاد القائد

أصبح إيماننا بالقيادة الفردية الواضحة مهدداً اليوم، لأن الحياة تبدو منظمة للغاية وسابقة التحديد. أصبح من العسير علينا أن نؤمن بأننا نستطيع التحكم في مصيرنا في الوقت الذي نحس فيه إحساساً عميقاً بوجود اعتماد متبادل بيننا وبين عالم غريب قاس. ويحس المنفذون أكثر وأكثر بعدم كفايتهم لإدارة منظماتهم التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمنظمات أخرى بعيدة عن ميدان سلطتهم وتأثيرهم. هذا الشعور بالضعف والعجز الذي يؤدي إلى تزايد يدفعهم لإغراق أنفسهم في "مجاهل" منظمة ضخمة ليتهربوا من مسئولية القيادة الشخصية ويصبح عصرنا عصراً بلا أبطال.

قد تختلف الطبيعة الحقيقية لهذا الهروب من القيادة عن كثير من تفسيرات المجال الأمريكي التي لم تعط فهماً محدداً كافياً عن كثير من المنفذين اليوم. وأهم المشكلات التي يواجهونها.

المشكلة: من أنا؟ (من أكون):

إن الفرد الذي تجتذبه قمة منظمة العمل يطمح إلى النجاح والمراكز والسلطة ربما أكثر من أسلافه. إنه لا يعمل من أجل منظمته،

بل من أجل نفسه، ولكن غموض حياته في المنظمة جعل من العسير عليه أن يدرك الاختلاف فهو يرى أن التفكير في نفسه دون التفكير في العمل الذي يحدده له دوره في المنظمة أمر مستحيل، إنه يعمل من أجل ذاته ولكنه لا يدرك حقيقة ذاته وهذا يعني أنه لم يعد قادراً على العمل بكفاءة باستخدام موارده الإنتاجية الداخلية مثل أسلافه، لذلك يجب أن يعتمد على الموارد الإنتاجية الخارجية التي تشمل السلطة القانونية غير الشخصية، التي تأتي مع منصبه في الإدارة والمكانة المرتبطة بعمله، والمعرفة الرسمية التي نقلها إليه خبراؤه، وقوى الهيئة التي تعلم أنه يعتمد عليها إلى حد بعيد، والأهم من ذلك إنه يعتمد على إلزامات أعماله التنظيمية وتقاليد شركته ليعوض النقص المتزايد في التوجيه الذاتي، وهذا ما نعنيه بتعبير كل شيء تنفيذي للغاية.

لا يتناسب النمو النفسي للمنفذ الرمزي مع زيادة العدد وتعقيد المميزات التي حركتها المنظمة الحديثة، إنه يجد نفسه عاجزاً نفسياً عن أن يتناول هذه المثيرات المجتمعة بطريقة جديدة تلقائية، لذلك يعرض عليها تنظيماً عقلياً يدخلها في دائرة الألفة، ولكنه لا يمنح صفاتها الفريدة حقها، وهذا يحرمه من التلقائية والفهم الأعظم للمحاضر الفريد، وينتج عن ذلك مكانيكية مانعة تمد المنفذ بطبع مقيد لما يمكن تغييره ولأي مدى فيصبح مجرداً من فرص القيادة الحقيقية.

الوجه التنفيذي:

عدد هائل من المنفذين اليوم لا يقومون إلا بإضافة نقطهم لسلسلة النقط التي تمثل تواريخ منظماتهم، وباسم فلسفة إتمام العمل الناقص الذي بدأه أسلافه يتلقى هذا النوع من المنفذين مميزات ومكاسب البحث عن قوة البطل دون أن يتعرض لخطر محاولة البطل التجديد أو الابتكار، إنه يبحث عن النجاح والمميزات الشخصية دون أن يكون لديه الإحساس بالهدف أو الفرصة التاريخية.

إن قوة القائد وسلطته آلة إصلاحية مجددة ومبدعة أما قوة المنفذ فآلة تعضد وتؤيد، آلة تحفظية ولأن كثيراً من المنفذين ليست لديهم فرصة الخلق والتجديد أو إحساس الهدف ولكن لديهم الدافع للسلطة والقوة ذاته مثل أسلافهم، يمكننا أن نعتبرهم قادة يرجى منهم، يقاسون من التطور أو التقدم المقيد، ومعرفة سبب وقوف تطورهم وتقدمهم من أهم الخطوات التي يجب أن يتخذوها لحل مشكلاتهم.

رادع الخطر:

من أسباب رغبة بعض المنفذين في أن تكون لديهم السلطة لإنجاز أعمال عظيمة نبيلة. إن الكفاح من أجل القوة يتضمن مخاطرة شخصية. ولكي يبعد الفرد هذا الخطر يجب أن يجعل سلطته دائمة.

ولكنه لا يستطيع أن يجعلها واضحة لأنه إذا أوضح دافع القوة من السلطة سيخلق له أعداء ممن يسوقهم الدافع نفسه وممن يحققون الشرور والمساوئ التي تجلبها القوة والسلطة على كل من المنظمة وشخصية الفرد ذاته أن تعلم قواعد نيل القوة الضرورية لحكم الآخرين بوسائل مختلفة كخدعة ودهاء من أصعب الأمور. لذلك يفشل كثير من المنفذين في الحصول على القوة اللازمة للتأثير في التغييرات الهامة. وغالباً ما يكون ثمن هذا الفشل أكثر من مكاسب محاولة القيادة. وفي معظم الأحيان يتضمن هذا فقدان المركز التنفيذي. لذلك يجد كثير من المنفذين أن استخدام السلطة كقوة تحفظية أسلم من أن تكون قوة خالقة مجددة. والنتيجة أن هذا النوع من التنفيذيين أكثر مهارة من أسلافه في الحصول على السلطة أكثر من معرفته واستخدامه لهذه السلطة من أغراض مجددة.

إن المنفذ الذي يندمج في ضوء القيادة الجريئة معرض للوقوع في معضلات تقصر مواهبه وفطنته عن حلها. وما من أمير سيكافح من أجل ملاقاة مستويات فوق قدراته لأن هذا يتطلب مخاطرة غير ضرورية. وتضحية. وفشلا محتمل الوقوع.

هذا علاوة على أن التجديد أو التغيير الرئيسي يتطلب وقتاً ليحقق نفسه وأن منفذه يحتاج إلى وقت طويل وفرص سيجد

المتوسطون ضده. فتلك قاعدة الخبرة السياسية. لذلك ادعى للحكمة أن يتكفل بكثير من التغيرات الصغيرة التي لا تبدو إلا اختبارات لقدرته بينما تكون نافعة للمنظمة. وقد أصبح المنفذون على وعي تام بهذه الحقيقة.

تظاهر الأمير:

يوجد اليوم طريقة فنية واحدة محببة إلى نفوس المنفذين وهي أن يلقوا بمسئولية التغييرات الكبيرة أي المشكلات التي لها أهمية كبرى. في أيدي هيئات حتى يحموا أنفسهم من مسئولية الفشل التام وبذلك يأخذ المنفذ مسئولية التغييرات الصغيرة العديدة على عاتقه. معتقداً أنها ستمنحه شكلاً بطولياً أكثر من تغيير كبير واحد. وتصبح الإستراتيجية بطولية عن طريق أعمال متكاملة لدرجة تجعلها ترتبط بنفسها تلقائياً وهذا ما عرفناه "برياء قيصر" أو تظاهر قيصر ولكن في قالب جديد. أو تظاهر الأمير كما يمكن أن نطلق عليه.

من الجائز أن يقال: إن المنظمات البيروقراطية الضخمة حيث تسن القرارات بالطريقة الجماعية. تجعل هذا التحفظ محتملاً جزئياً وحيث أن المجموع أكثر تحفظاً من الفرد. يصبح المنفذ أقل أصلية وتجديداً. إن طموح المنفذ المكشوف يكبر بمعدل عدد أعضاء الهيئة أو المجموع الذي يشهد سقوط قناعه العرضي. وهذا يعني أن المنفذ في

اجتماعات الهيئة يجب أن يخفي رغبته الواضحة ودافعه للقوة والسلطة. وذلك بألا يكون مختلفاً أساساً أو على الأقل لا يتبع برنامجاً أصلياً. فهو يعلم جيداً أن تكلفه بفكرة مختلفة يدفعه ميكانيكياً لأن يستخدم أو يستنفد كل مصادر السلطة والقوة التي يمكنه الحصول عليها. وهذا لا يحدث أبداً.

الهجوم المحدود:

ليس لدى كثير من المنفذين عامة عرضاً عظيماً ولا رسالة ولا خطة عظيمة تدعو للتغير والتقدم. إن البطل الحقيقي هو الذي عنده الهدف العظيم الذي ينعكس في ما يشبه سلسلة تتابع أحداث لازمة ومتكاملة. تكون كدرجات سلم. وقد لا يكون تفسير هذا الهدف الهائل هيناً إلى أن يكمل. أما الأمير على العكس. يترك كل موقف يملي عليه مجموعة الطرق الفنية وخطط العمل دون أن يتعرض لمخاطر فردية للبرامج الطويلة.

قليلون جداً لديهم الإحساس بالرسالة بينما لا يرغب كثيرون إلا في السلطة التي يمكنهم الحصول عليها كمنفذين في المكاتب والإدارات الرئيسية ذلك أنه من العسير على المنفذ أن يكون لديه إحساس عميق بالرسالة وهو مختص ومقيد بالقوانين والقواعد البيروقراطية.

إن المشكلة الحقيقية التي تختص بفرصة القيادة البطولية ليست

مشكلة ضيق الوقت اللازم للتفكير ولكن تقييم التفكير ذاته، فاليوم يضحي بالتفكير من أجل اجتماعات يتم التفكير فيها بسرعة بالغة وبشأن مشكلات معينة بين أيديهم.

جبهة الحرب المجهولة:

للمنفذ اليوم، ميل وعاطفة للمناقشة التي قد يستخدم فيها كلمات قطعية، وقد يتخذ مواقف متطرفة في لحظات إستراتيجية. لكنه لا يقف موقفاً حازماً أبداً خاصة من أجل برنامج أو فكرة أصلية، بل يكرر ما سبق أن أشير إليه بارتياح ويضعه في قالب جديد ينسب إليه.. أن استخدام السلطات المجهولة (الاسم أو العنوان) يعتبر –في حد ذاته– دليلاً على أن المنفذ قد أصبح منفصلاً وغريباً عن الواقع حوله.

والخلاصة أن المنفذ أصبح نوعاً من الباحث عن القوة الذي يبدو أنه قائد لمهارته في الحصول على المساندة والشهرة. ويحاول جاهداً أن يكون ماهراً في العمل مع الناس واستخدام الموارد الإنتاجية للجان وهيئات واتخاذ القرارات إنه يبدو محامياً ماهراً للعلاقات الإنسانية أو مهندساً اجتماعياً. ولكنه في الواقع يعتبر مبادئ العلاقات الإنسانية هذه وسيلة يلعب بها لعبة القوة بذكاء ومهارة. لكنه بذلك لا يسبب أي تغيير رئيسي.

المنفذ في أكثر من منظمة:

استخدمنا وصف شخصية الرجل المتفوق كوسيلة لوصف ما نحتاج إليه فعلاً لنعيد للمنفذ رغبته المفقودة للقيادة. والآن سنعيد النظر إلى شخصية الرجل المتفوق المعاصر بالإشارة إلى مقترحات لكيفية التخفيف والتغلب على حالة المنفذ الحاضرة.

إن المنفذ في حالة إلى إرادة أقوى يستغل بها كل موارده الإنتاجية للعمل من أجل نفسه ومن أجل منظمته أكثر مما هو في حاجة إلى فلسفة اجتماعية يزكي بها ويبرر بها سلسلة المنظم الهائلة عليه.

وتبين فكرة رجلنا المتفوق أن الفرد لا يستطيع أن يدرك ويحقق ذاته إلا بالكفاح وبمقابلة قسوة وظلم العالم الواقعي بطريق مباشر. وإلى أن يحدث هذا يحس أنه غريب عن مجرى الحياة ويستهلك قدراً هائلاً من الطاقة الجسمية والنفسية في محاولته التغلب على هذا الإحساس بالضعف. والأهم من ذلك أنه لا يستطيع أن يلمس شخصية واتجاه المنظمة الحقيقي إذا لم يندمج فيها كلية حتى يمكنه التدخل في خطة محددة بشأن طبيعة أو اتجاه المشروع أو حتى جزء منه.

إن الفرد يحاول إيجاد هدف للحياة خارج العمل أو الحكومة أو منظمة الوحدة. وهذا مثل أول لميل المنفذ الحديث اليوم لتوزيع نفسه بين منظمات متعددة.

ويلجأ المنفذ للعمل بأكثر من منظمة ليس لأنه شخص متفوق لا يمكن أن تستغل طاقاته الكامنة أية منظمة استغلالاً كافياً ولكن لأنه لا يملك إلا مدخراً قليلاً من الطاقة يرجع إلى نقص القوة والفرصة لاستخدام أية موارد إنتاجية لديه داخل منظمته الرئيسية.

وهنا، نصل إلى قلب المشكلة. إن بطل المستقبل سيكون ذلك الفرد صاحب الرسالة العظيمة للتغلب على إحساس الغربة وعدم الكفاية الذاتية. سيرى أن الكفاح لا يبدأ بهيئته أو حتى منظمته الرئيسية ولكن يبدأ بنفسه. أنه ينظم نفسه إلى حد الكمال ومن هذه القوة الداخلية المكتسبة حديثاً يسيطر على ضغط منظمته ويقود من حوله.. بذلك ينال السيطرة على الآخرين لأنه شخص متفوق داخلياً وظهور هذا البطل الذي يعترف به كموهبة لأية منظمة أو شركة بالتغييرات التي يساعد على حدوثها، سيمهد الطريق لمنفذين آخرين كي يصبحوا قادة أفضل.

مما يتفق مع نظرية القائد العظيم. أن قليلين فقط سيمكنهم الحصول على رغبة القيادة من جديد، ذلك أن هؤلاء المنفذين القلائل الذين يرجى منهم في حاجة إلى تشجيع وإلا وجدوا أن طريق عودتهم للقيادة الواضحة شاق للغاية بالنسبة لهم. أن ظهور بطل، أو حتى أمير له إحساس البطل بالغرض التاريخي لا يمكن أن يحكم تدبيره ويتنبأ به:

لذلك علينا أن نفعل أشياء معينة في مقدورنا أن نفعلها لنخلق جواً يؤدي إلى عودة ظهور الرجل ذي المواهب والقدرات الفائقة الفريدة.

زر الخطر:

قال جرين والت: إن الهيئة المسئولة قد حلت محل الفرد المسئول وأن حالة الهيئة ومستقبلها هي الأكثر ضماناً. ولكن بإحلال المجموع المسئول محل الفرد المسئول. لم يمنح المنفذ الشبيه بالأمير إلا وحدة ملموسة مناسبة يستطيع بها أن يحقق أهدافه الفردية دون أية فرصة أكبر للقيادة البطولية أي أن فكرة الهيئة المسئولة تحول دون فرصة القيادة لأنها عقبة إضافية أمامه عليه أن يمحوها في محاولته لأن يكون بادئاً ومجدداً؛ وقد رأينا أن تقييد فرصة القيادة سيجعله أميراً أكثر منه بطلاً.

ويجب أن يشجع المنفذون على البحث عن القوة التي تأتي عن وعي فائق وحساسية بما يجب أن تكون عليه شخصية وطريق الشركة مستقبلا وليست السلطة التي تأتي عن طريق استخدام الطرق الفنية والاجتماعية.

قد تشير الحاجة إلى القوة الداخلية إلى أنه يجب أن تتم حماية المنفذ من الهيئات بأن يضم المؤتمرات بيان رسمي. أن كثيراً من اللجان والهيئات في الحاضر تدعي على أسس غير رسمية قد تصل إلى دعوة

مؤتمر كلما دفع أحد "زر الهلع" الشيء الذي كثيراً ما يحدث فيكون المنفذ دائماً في مؤتمر. كذلك بالإقلال من المؤتمرات بقدر الإمكان لن يكون المنفذ تحت رحمة دافع. زر الخطر وعندئذ سيكون عليه أن يبحث داخل نفسه عن الموارد الإنتاجية التي نساعده على التغلب على الصعاب والعقبات بنفسه دون أن يلجأ إلى زر الخطر.

القيادة خليط نادر:

رأينا أن القادة العظماء خليط نادر مختلف من صفات الأمير والبطل والرجل المتفوق. لذلك من المستحيل أن نحدد من هم قادة المستقبل. ورغم أن كل محاولات تحديد صفات القائد قد باءت بالفشل التام. لدينا حساسية غريبة كافية لفحوى القيادة ووجود القادة العظماء الذين تستطيع التعرف عليهم رغم أنه لا يمكن قياس صفاتهم المميزة علمياً. ومما لا شك فيه أن تقديس الأبطال الفعلي قد اتخذ اليوم وصفاً غريباً كما نرى في أدب السيرة المتداول. ولكن الشرارة الضرورية لا تزال في عقول وقلوب كثيرين ولا تحتاج إلا لإضرامها من جديد.

ليست المشكلة أننا لا نستطيع التعرف على أبطالنا ولكننا لم نعد نقدرهم حق قدرهم كما قدرناهم من قبل. لذلك يجب ألا نشجع الاختبارات العلمية حتى نستطيع قوى ملاحظتنا الفائقة وبصيرتنا أن

تعيننا مرة أخرى على أن نجد رجالاً يتمثل فيهم احتمال قيادة متميزة نادرة ونرفعهم إلى مراكزنا العليا بذلك تسير الموهبة والقدرة مع المركز والمكانة. ويساعد الجميع. ولكن بالطبع لا يأكدوا عودة إلى قيادة بطولية.

الرجل المفكر:

توصي فكرة الرجل المتفوق بأن نكون حذرين في أن نعتمد على الفرد ليجد طريقه للتحسين النفسي. لا أن نعتمد على القوى اللازمة في الهيئة والمنظمة كي نستبعد رجل المنظمة.

وهناك توصية أخرى بشأن قيمة التفكير عندنا. أي مداولة شخصية تنتج عن استخدام جيد التنظيم لمدخرات الفرد الثقافية. فكل منفذ يرجى منه قيادة بطولية يجب أن ينال فرصة مناسبة للتفكير حيث يستطيع القراءة والدراسة وربما الكتابة.. إن التأكيد القوى لقيمة الرجل المفكر وأهميته. سيسمح بظهور قيادة ستكرس للرسائل العظيمة النبيلة. ليس عن حاجات إجبارية أو اضطرارية ولكن عن اختيار يأتي عن حكمة داخلية.

وإيجاد طرق ليمنح المنفذ المرجو هذه الفرصة لتتطور وتتقدم موارده العلمية سيتطلب تغييراً في قيم الحاضر. كما يجب أن يتغير اتجاه وشخصية منظمة العمل.

ولكن مهما أصبحت الفرص في متناول المنفذ ليطور موارده العلمية يجب أن يضاعف من قوة عزمه ونشاطه في استخدام وقت فراغه من أجل هذا الغرض فبدلاً من أن يمارس رياضة ما عند ما يحس بقلق وضعف. يجب أن يقضي وقته في شيء منتج مثل التأمل والتفكير والدراسة، وربما يقضيه في أعمال فنية ستعود عليه بالنشاط الثقافي. والنظام الضروري لإيجاد علاقة ذات معنى بينه وبين منظمته.

إن التقدم الإنساني يحدث –إلى حد بعيد– خلال المجهودات العلمية للرجال العظماء ومن اللائق أننا وقد بدأنا هذا الكتاب نختتمه بهذا التأكيد وأهمية التفكير والتروي، إن استبدال أو استبعاد هذا المورد الإنتاجي العظيم سيقلل بكل تأكيد من فرصتنا للتغير والتقدم.

الخاتمة

أهم ما يميز بعض المجتمعات فقدان الإحساس بتوجيه الذات كما يبدو في الميل للهروب من مسئوليات القيادة، والمطلوب هو إحياء القوى الفريدة للتغيير والتجديد لدى الفرد وجرأته وشجاعته ليحتمل المخاطر الهائلة، ومما لا شك فيه أنه يوجد كثير من التوصيات التي تحقق هذا الهدف، ولكننا لم نلق ضوءاً، إلا على قليل منها لأن هدف الكتاب هو تشخيص مشكلتنا اليوم، تتضمن تلك التوصيات إنكار قيمة المجهود في أكثر من منظمة، ومقاومة اتجاه الهيئة المسئولة واحترام سرية الفرد، والثقة في ذوي القدرات النادرة، وإعطاء القيمة العظمى لتلك الموهبة أو القدرة التي تنعكس في التروي وكثرة التفكير.

ورغم ما نعمله لإعداد الطريق لهذا البطل، لا يمكننا التيقن من أن ما نفعله سيأتي بالشخصية المتفوقة أو المثالية، فالرجل العظيم دائماً– إلى حد ما انعكاس للعصر نفسه.

إن القلق والغربة في فرنسا يسبب ملل العمال، وفي ألمانيا يسبب تهديد احتكار الرأسمالية أدى إلى أن أصبح الناس الذين شملهم في حالة هلع لا يمكن أن يهدأ إلا بالخضوع لقادة أقوياء ذوي سلطان، وبالسيطرة على من كانوا أقل منهم سلطاناً كما تجمهر الفرنسيون تحت

راية نابليون والألمان تحت راية هتلر، ولكن بالإضافة إلى مشكلتي ملل العمال والاحتكار الاقتصادي لدينا مشكلة أخرى.

أو ربما "ظلم المنظمة" إننا نستطيع أن نؤكد من أن الرجل العظيم الذي ننضم تحت لوائه سيكون بالإضافة إلى نواح أخرى، خليطاً نادراً من الأمير والبطل والرجل المتفوق، ولكن هذا لا يؤكد لنا ماذا سيكون هذا الخليط بالفعل".

الفهرس